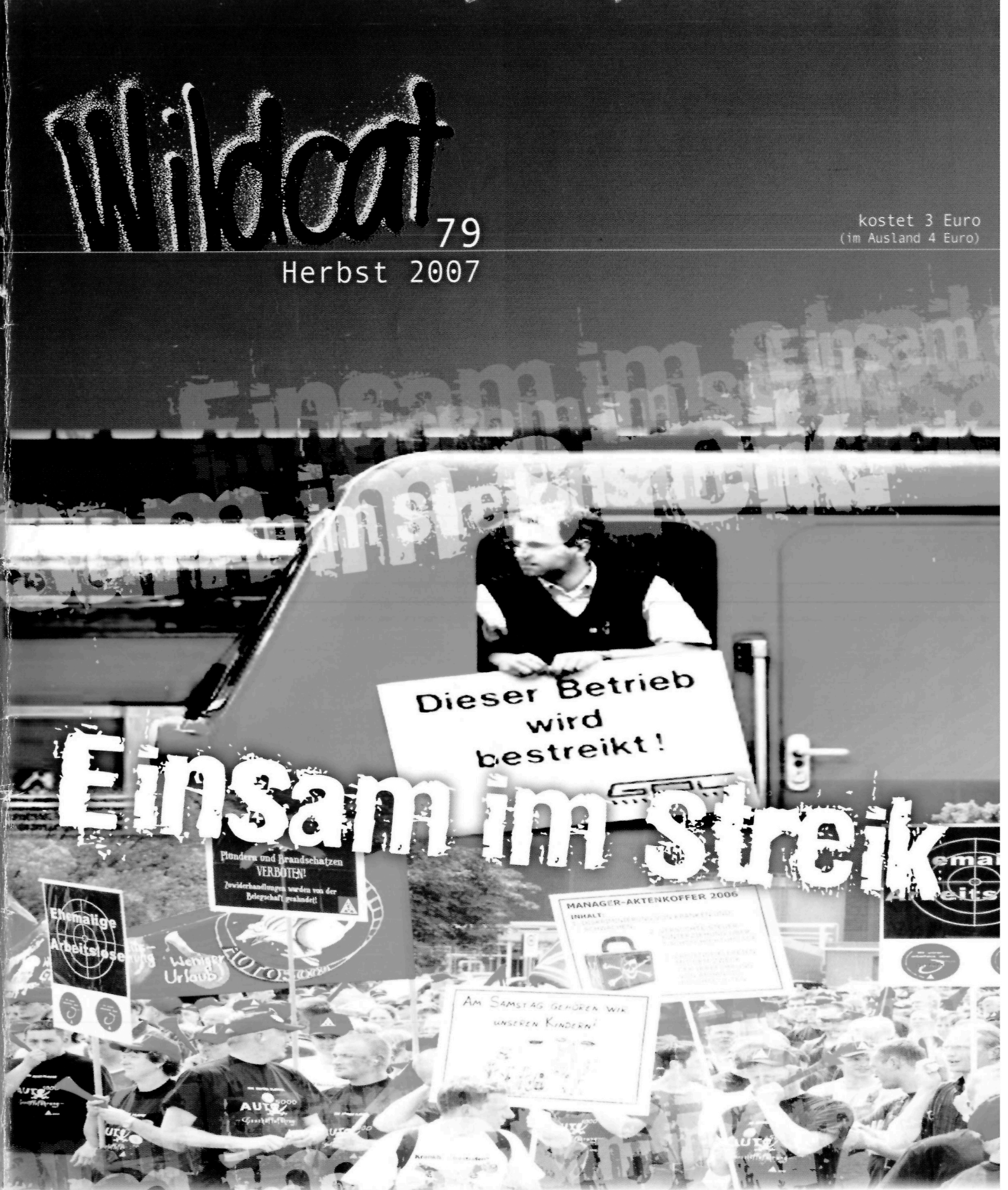
Wildcat 79

Herbst 2007

kostet 3 Euro
(im Ausland 4 Euro)



Einsam im Streik

+++ Streikwellen überall? +++ Abfindungen +++ BSH: »Nach dem Streik« +++ Streiks in Polen +++ VW: Auto 5000 +++ VW: Streik in Belgien +++ »Zeitarbeit« +++ Thüringen: Fabrikhallenbesetzung +++ Streik bei Gate Gourmet +++ chefduzen

ARCHIVEXEMPLAR
KEIN VERLEIH
INFOLADEN LEIPZIG

Infoladen
Koburger Str. 3 · 04277 Leipzig
Telefon (0341) 3 02 65 04
www.nadir.org/infoladen_leipzig

Porto Marghera.
Die letzten Feuer
DVD – new edition

In der letzten *Wildcat* lag als kostenlose Beilage für AbonnentInnen eine DVD mit zwei Filmen. Alle anderen LeserInnen haben ein Cover mit deutschem Booklet im Heft gefunden.
Nun gibt es eine »second edition«.

- Der Dokumentarfilm **Porto Marghera. Gli ultimi fuochi** über die Kämpfe im Industriegebiet von Venedig ist jetzt in zehn Sprachen untertitelt (deutsch, englisch, französisch, polnisch, rumänisch, russisch, serbisch, spanisch, slowakisch und türkisch).
- Das **Porträt Augusto Finzi** ist (wie bei der Erstauflage) deutsch und englisch untertitelt.
- Das **Booklet** gibt es nun auch auf Englisch

Weitere Infos zur DVD auf

http://www.wildcat-www.de/veranst.htm

Bestellungen bitte an

versand@wildcat-www.de

Preise:
DVD 6 Euro plus 1 Euro Porto,
DVD plus Booklet 6 Euro plus 2 Euro Porto.
WeiterverkäuferInnen können die Konditionen nachfragen. Die Versandkosten ins Ausland sind höher, bitte fragt sie per E-Mail an.

Bitte schreibt dazu, welche Untertitel-Sprachen Ihr braucht; und in welcher Sprache ggf. das Booklet sein soll (deutsch oder englisch, demnächst auch italienisch und polnisch).

Veranstaltungen

Die Autonome Arbeiterversammlung Porto Marghera war in den 70er Jahren eine markante Erfahrung im Klassenkampf: Alles »von unten« machen! Keine Institutionen, keine Vertreter, stattdessen direkte Aktion und Aneignung! Untersuchung machen, anstatt ideologische Parteikonzepte aufstellen! »Autonomie« – die Arbeiter sind selber fähig, sich zu organisieren.

Porto Marghera. Die letzten Feuer ist kein Agit-Film. Im Booklet sind genügend Informationen, um vor der Aufführung des Films die wichtigsten historischen und politischen Zusammenhänge zu erklären.
Wir haben mit dem Film inzwischen über 40 Veranstaltungen gemacht und dabei über »Arbeiterautonomie« oder über »Arbeiterkampf und Kampf gegen die kapitalistische Umweltzerstörung« diskutiert. Andere Themen waren »Migration« und Neuzusammensetzung der Klasse. Man kann ihn auch zum Anlass nehmen, um über »ArbeiterInnen und Operaismus«, die Probleme der »autonomen« Konzepte von Gegenmacht, über aktuelle Auseinandersetzungen und eigene Erfahrungen in der Lohnarbeit zu diskutieren.

Inhaltsverzeichnis

Von Wellen, Streiks und Neuzusammensetzung 5

»Das Beste seit langem in Deutschland...«
Gespräch 10 Monate nach dem Streik bei Bosch-Siemens 11

Abgefunden.
Nimm die Kohle und geh? Diskussion 16

»Bürokratischer Gang«?
Eindrücke aus der besetzten Fabrikhalle in Nordhausen 23

»Rauskommen war schwieriger...«
Interviews und mehr zu Leiharbeit 26

»...wozu Dich die Technik zwingt«
Interview zu VW: Auto 5000 33

Die Reaktion der ArbeiterInnen...
Zum Streik bei VW Forest 39

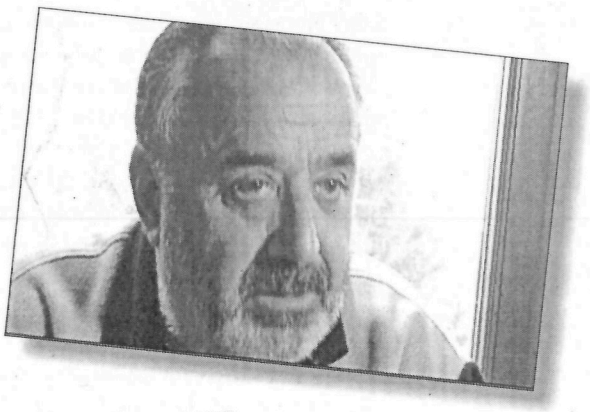
Den Druck weitergeben: Arbeiten fürs Jobcenter? 43
Interviews

Klasse in Polen:
Das Zeltdorf der Krankenschwestern 48
Busfahrerstreik in Kielce 51

Sechs Monate Streik bei Gate Gourmet 54
Buchbesprechung

Was bisher geschah:
chefduzen.de 59
netzwerkit.de 60

Die Mühen der Selbstverwaltung
Besetzte Betriebe in Argentinien 61



Trau keinem ueber 30!

war ein gängiger Spruch im *Summer of Love*, der große Dinge ankündigte (u.a. den Mai '68 in Frankreich, den Heißen Herbst '69 in Italien) und am 7. Oktober vor 40 Jahren zuende ging. Vor genau 30 Jahren, im sogenannten »Deutschen Herbst«, erschien das erste Heft der Vorläuferin der *Wildcat*. Ende September 2007 werden wir 30 und stehen jetzt am Scheideweg! Natürlich feiern wir das nicht, keine Jubiläumsnummer mit Rückblick auf 1977! Tretet ein, in die deutsche_herbst-freie Zone...

» Im nächsten Heft dann in der Stadt!«, endete der Kollektivartikel in der letzten Nummer. Aber die Suche nach den städtischen Kollektiven müssen wir aufs nächste Heft schieben – hallo Dresden, Radiosendung war klasse!

Wir haben lange kein Heft, nebenher aber in den letzten Monaten eine Zweitauflage der DVD gemacht, die in der letzten *Wildcat* für AbonnentInnen beilag (Blick nach links!). Mit dem Dokumentarfilm *Porto Marghera. Die letzten Feuer* haben wir ein Jahr lang Veranstaltungen in über 40 Städten gemacht. Für uns war dieses systematische Touren wichtig, weil wir damit unsere Diskussionen nicht nur über Papier rüberbringen, sondern im lebendigen Austausch mitkriegen, was Leute damit anfangen. Solche Veranstaltungsrundreisen wollen wir weiterhin machen – dabei aber drauf achten, dass das Heft regelmäßig erscheint. Versprochen!

Die Veranstaltungen haben uns auch darin bestärkt, nicht weiter auf die philosophisch interessierte (Post-)Operaismus-Debatte einzugehen. Sie hilft nicht wirklich bei den Fragen, die heute anstehen; sie gibt uns keine Mittel in die Hand, uns gemeinsam mit anderen zu wehren. Mit den Rundreisen haben wir andere Leute kennengelernt, die einen praktischen Zugang zu diesen Fragen haben.

Oft waren Leute vom Kontrast zwischen den anturnenden Berichten über vergangene Kämpfe und unserer nüchternen Analyse von heute enttäuscht, sie hatten auch aktuell optimistische Nachrichten erwartet. Die konnten wir teilweise nicht liefern. Für uns war wichtiger, die realen aktuellen Bewegungen und Probleme anzugucken. Nur aus der realen Situation lässt sich ein tragfähiger Optimismus entwickeln. Alles andere ist Pfeifen im Wald. Und so schlecht läuft es doch in letzter Zeit gar nicht!

Gewisse linke Kreise näselten vor kurzem noch irgendetwas von »ismus«, wenn jemand auch nur das Wort »Arbeiter« in den Mund nahm, oder gar Klassenkampf! Je »autonomer« die Position, um so mehr verengt sich das »Kämpfen« auf die eigene Gruppe oder Szene.

Inzwischen sind viele linke Zeitschriften wieder voll davon, und jede Menge Bücher zum Thema erscheinen. Manche jubeln sogar schon von »Streikwelle«, wenn irgendwo 20 Leute auf Befehl Trillerpfeifen rausholen. Die Berichterstattung ist insgesamt auf eine ziemlich unanständige Weise »wohlwollend«. Je gewerkschaftsnäher die eigene Position, um so schneller wird jede Warnstreikaktion mit Rumstehen in Plastiktüten als »Kampf« bezeichnet.

Die wichtige Nachricht ist aber auf jeden Fall, dass es wieder Bewegungen gibt – über die es sich auch (wieder) zu streiten lohnt. Im Heft sind mehrere Artikel zum Thema Arbeit und Kämpfe dagegen:

– Zwei Artikel zu **VW: Auto 5000** in Wolfsburg (S. 33) und zum **Streik in Belgien** Ende letzten Jahres. (S. 39)
– Die **Leiharbeit** wurde in letzter Zeit mit großem Getöse von Arbeitgeberseite als Krisenlöser gepusht und als Schreckgespenst benutzt. Gemischtes Resümee nach mehreren Interviews auf den Seiten 26-32.
– Schon dramatisch die Einblicke bei den Interviews mit einem ehemaligen **Fallmanager** und einer Quereinsteigerin im **Weiterbildungsbereich**. (S. 43)
– Die Besprechung des **Gate Gourmet-Buchs** fällt kritisch aus, weil wir die »Rückkehr der Streiks« auf ihre Chancen und Grenzen hin untersuchen wollen, um Eingreifmöglichkeiten zu finden, um genauer zu gucken, wo die Linke dazu lernt – und wo sie nur ihre alten Vorurteile und Theorien bestätigt. (S. 54)
– Auch in der *Wildcat* wurde das Ende des Streiks bei *Gate Gourmet* mit »nach dem Streik ist vor dem Streik« kommentiert. Jemand, der seither dort gearbeitet hat, berichtet eher von verbrannter Erde. (S. 31) Eine Erfahrung, die wir auch in anderen Situationen gemacht haben, z.B. nach dem Ende der Streiks im Öffentlichen Dienst 2006. Deshalb haben wir Interviews zm Thema »**Nach dem Streik**« gemacht, wovon wir eins im Heft abdrucken (S. 11).
– Wir waren bei **Bike Systems** in Thüringen und haben darüber einen kurzen Bericht geschrieben. (S. 23)
– Bei allen Streiks der letzten Zeit spielten Abfindungen eine große Rolle – eine noch größere spielten sie vielleicht beim Verhindern von Streiks. So wie die Montanbestimmung in den 50er und 60er Jahren der gesetzliche/gewerkschaftliche Rahmen zum Abbau des Ruhrkohlebergbaus war, sind Beschäftigungspakte und Sozialtarifverträge die Instrumente, mit denen die aktuelle Umstrukturierung gegen die Industriearbeiterklasse in Deutschland »sozialverträglich umgesetzt« und das heißt vor allem anderen: »politisch durchgesetzt« wird. Wir haben deshalb einen eigenen Artikel zur Frage der **Abfindungen** geschrieben. (S. 16)

Schließlich versuchen wir im **Einleitungsartikel** eine Standortbestimmung: wo stehen wir im Jahr 2 der Rückkehr der Streiks? (Blick nach rechts!) Dazu eine weitere positive Meldung: Laut offiziellen Erkenntnissen setzt sich der Trend der stetig sinkenden Krankenstände der letzten Jahre 2007 nicht fort. Erhebungen weisen fürs erste Halbjahr 2007 sogar einen leicht erhöhten Krankenstand gegenüber dem Vorjahr auf: 3,9 im Vergleich zu 3,6 Prozent. Das ist immer noch verdammt niedrig, 2006 wurden mit 12,4 Tagen die geringsten Krankentage seit 30 Jahren ausgewiesen! Aber endlich scheint die Talsohle bei den geringen Fehlzeiten durchschritten zu sein.

Und wenn diese Talsohle erstmal durchschritten ist, werden andere folgen!

Da könnt Ihr uns trauen – wenn auch vielleicht zum letzten Mal.

kollektiv wildcat – 11. September 2007

Von Wellen, Streiks und Neuzusammensetzung

2006 gab es in der BRD mehr Streiks als in den zwölf Jahren davor, 2007 werden es nochmal mehr sein. »Streiken kommt bei den Deutschen allmählich in Mode«, titelte die *Frankfurter Rundschau*. Als wir im Frühjahr 2004 der *Wildcat* 69 ein Streik-Plakat beilegten, war das mehr eine Grundsatzerklärung. Heute müssen – oder besser gesagt: *können* – wir viel genauer über Streiks diskutieren. Denn es gibt welche! Streiks gegen Betriebsschließungen, Entlassungen und Ausweitung der Arbeitszeiten – aber nicht für Verbesserungen; sie konkretisieren nicht die im Plakat erwähnte Macht der ArbeiterInnen, die kapitalistische Verwertung in Frage zu stellen, indem sie einfach etwas *nicht* tun. Die betriebliche Realität sieht oft beschissen aus (siehe die breite Dokumentation in diesem Heft von Erwachsenenbildung über Leiharbeit bis zu *Auto5000*), wurde aber in den Streiks so gut wie nie offiziell thematisiert. Auch deshalb bleiben die vielen Streiks voneinander isoliert, kämpft am Ende jede/r für sich. Eine Streik*welle* ist was anderes.

Wir probieren im folgenden eine Standortbestimmung für die BRD. Zur sich neu zusammensetzenden weltweiten Arbeiterklasse kommen nur ein paar Farbtupfer – mit allerdings weitreichenden Fragestellungen.

Der weltweite Gegenangriff

Leute unter 40 kennen die Geschichte der weltweiten Klassenkämpfe und die darauf basierende Gewissheit, die Welt tatsächlich selber verändern zu können, nur aus Filmen oder Büchern. Denn spätestens seit 1980 standen die Zeichen überall in der Welt auf Konterrevolution. Als Vorläufer gilt der CIA-Putsch in Chile, der am 11. September 1973 die gewählte linksreformistische Regierung beseitigte. Die anschließende Kombination von harter Repression gegen die radikale Linke und einer neuen Wirtschaftspolitik, die auf vollen Konfrontationskurs gegen die Arbeiterklasse ging, wurde hier zum ersten Mal praktiziert und in der Folge in vielen Ländern angewandt.

Wir haben die Ursachen und Motive dieser Konterrevolution in der *Wildcat* schon oft von ihrem Anfang her dargestellt: der internationalen revolutionären Bewegung Ende der 60er, Anfang der 70er Jahre. Wie dringlich sie für das Kapital war, wird auch bei einem der letzten Ausläufer dieser Bewegung deutlich:

In England kippte die breite Streikwelle im *Winter of Discontent* 1978/79 die Lohnleitlinien der *Labour*-Regierung, die allen Firmen Strafen androhten, welche die Löhne um mehr als fünf Prozent erhöhten *Ford* schloss nach mehrwöchigen Streiks z.B. mit 17 Prozent ab. Nicht nur FabrikarbeiterInnen streikten, sondern ein großer Teil der Infrastruktur stand still, weil LKW-Fahrer, Hafenarbeiter, Totengräber, Müllmänner, Bäcker, Krankenhausbeschäftigte u.v.a. im Ausstand waren. Der Premierminister musste beim IWF um neue Kredite vorstellig werden, um die Zahlungsfähigkeit des Landes wiederherzustellen. Die massive Propaganda der Rechten gegen die der Gewerkschaftsmacht gegenüber hilflose *Labour Party* machte bei den Parlamentswahlen im Herbst '79 den Weg frei für die Thatchersche Konterrevolution. Thatcher verbot viele der zuvor üblichen gewerkschaftlichen Streiktaktiken und schreckte nicht vor harten Strafen zurück. Die Niederlage der Bergarbeiter im Streik 1984/85 beendete eine Epoche, in der die ArbeiterInnen in Britannien zu den streikfreudigsten Europas gehörten, aber trotz harter Kampfformen nie die Grenzen des gewerkschaftlichen Kampfs überschritten hatten. 1978 waren 9,3 Millionen Arbeitstage durch Streik verloren gegangen, 1979 waren es 29,5 Millionen.

In Italien beendete die Niederlage der *Fiat*-ArbeiterInnen nach ihrem monatelangen Streik gegen Massenentlassungen 1980 eine Epoche von Arbeiterkämpfen, in der Italien in vieler Hinsicht ein Laboratorium revolutionärer Versuche gewesen war. In den USA ließ Reagan, kaum im Amt, ein Jahr später streikende Fluglotsen in Handschellen abführen. – Zu Beginn der 80er Jahre wurde die Konterrevolution weltweit zur vorherrschenden Tendenz: Militärregierungen in Polen und der Türkei; IWF-Kredite nur noch bei neoliberaler Politik mit Sozialkürzungen; überall stieg die Arbeitslosigkeit auf etwa zehn Prozent; überall wurden sozialstaatliche Leistungen gekürzt.

Die militärische Niederschlagung der Bewegung auf dem Tienanmen-Platz in Peking und der Zusammenbruch der Staatskapitalismen in Osteuropa Ende der 80er Jahre wurden als »Ende der Geschichte« in die Köpfe gehämmert, d.h. als das Ende aller Utopien von einer freien und besseren Gesellschaft. »Bürger«kriege in Afrika und dem ehemaligen Jugoslawien und imperialistische Angriffskriege (Irak) verstärkten in den 90er Jahren diese Botschaft.

Die Situation in der BRD

Relativ schwach entwickelte unabhängige Kämpfe und relativ starke Gewerkschaften machen die besondere Situation in der BRD aus. Das hat sich folgendermaßen entwickelt:

Auch hier fanden Ende der 70er Jahre die letzten großen Arbeiterkämpfe statt (z.B. der Stahlarbeiterstreik 1978). Danach standen die Zeichen auf Krisenpolitik. Die Arbeitslosigkeit lag 1974 bei einer Million, Anfang der 80er Jahre überstieg sie die Zwei-Millionen-Grenze. Die SPD-geführte (Schmidt-) Regierung leitete mit der *Operation 82* die Politik der sozialen Kürzungen ein – nahtlos fortgesetzt von der fast putschhaft im Herbst 1982 an die Macht gelangten Kohlregierung.

Trotz großen Theaterdonners der CDU-geführten Regierung gegen etwas, das sie »Gewerkschaftsmacht« nannte, setzten sich in der BRD die Gewerkschaften an die Spitze der Modernisierung der Produktionsstrukturen. Sie konnten die 80er Jahre hindurch die Tariflöhne halten und vermieden damit den Sturz in die tiefe Krise, der alle anderen Gewerkschaften in Europa ereilte. Die ursprünglich im linksgewerkschaftlichen Milieu entstandene Forderung nach der 35-Stundenwoche bestimmte ein Jahrzehnt lang die Tarifauseinandersetzungen. Jede Stufe der Arbeitszeitverkürzung bezahlten die ArbeiterInnen mit niedrigen Lohnabschlüssen und weiterer Flexibilisierung ihrer Arbeitszeiten. Dreischicht- und Samstagsarbeit sowie Jahreszeitkonten sind heute die Regel in Fabriken. Seitdem die Flexibilisierung erreicht ist, werden auch die realen Arbeitszeiten wieder ausgeweitet, die in den 50 Jahren zuvor immer kürzer geworden waren.

Die zweite Sonderentwicklung bezieht sich auf die »Wiedervereinigung«: 1987/89 gab es in West-

»Neuzusammensetzung«

Für Leute, die schon lange *Wildcat* lesen, ein gängiger Begriff. Aber für neue LeserInnen? Ein Beispiel anhand des Kampfs der Studis gegen Studiengebühren: Die Jungen argumentieren sozial und politisch; ältere Semester sind persönlich betroffen, weil die Uni als Parkplatz wegfällt; eine relative Mehrheit der Studis sieht es betriebswirtschaftlich (Studienkosten als Investition in die eigene berufliche Zukunft) und mithin gar nicht so schlimm... Eine *mögliche Neuzusammensetzung* wäre nun, wenn sich die Altsemester und die kämpferischen Jungen zusammenschließen und den Kampf gewinnen. Dabei würde untereinander viel an Erfahrungsaustausch und politischer Diskussion laufen; das politische Bewusstsein der Studis würde sich erhöhen; und sie würden zu Veranstaltungen und Diskussionen eingeladen werden, um zu berichten, »wie man das macht«.

Es gibt Leute, die darauf bestehen, sich den Dauerlutscher falsch rum in den Mund zu schieben. Sie setzen am »Bewusstsein« an. Schwierige Sache, denn wie lässt sich so was messen? Sie werden in jedem ›einzelnen Bewusstsein‹ Spuren von Rassismus, Sexismus, Karrierismus und dergleichen finden. Und dann? Dieses Rangehen hat nur einen Vorteil: Leute, die so drangehen, können sich über andere erheben. Denn sie sind es ja, die das Bewusstsein beurteilen und dann die entsprechenden Gegenmaßnahmen »verordnen«. Dieser eine Vorteil wiegt für viele Linke alle anderen Nachteile auf.

Gegen solche überholten Avantgardekonzepte entwickelten die Operaisten Anfang der 60er Jahre die Methode der »Klassenzusammensetzung«. Denn sie hatten kapiert, dass die Klasse nichts Einheitliches ist, und beobachtet, dass sich nicht nur ihre Zusammensetzung, sondern auch ihre Kampfformen, ihre Bedürfnisse, ihre Kulturen usw. geschichtlich ändern.

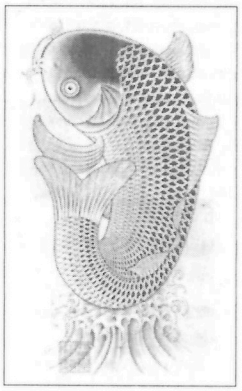
europa Wellen selbstorganisierter Kämpfe (Studis, Eisenbahner, Krankenschwestern, ErzieherInnen). Sie organisierten sich außerhalb der Gewerkschaften in *Koordinationen*, weil sie sämtlichen Institutionen misstrauten. Die Krankenschwesternbewegung kam noch in der BRD an – danach war nur noch »Wiedervereinigung«. Nun wurden völlig andere Themen in den Vordergrund gestellt und alle drohenden Konflikte in den ersten Jahren mit Geld zugeschüttet – Belegschaften geschlossener Betriebe wurden in bezahlte Vollzeit-Kurzarbeit geschickt. Erst 1993 setzte dann mit der Erhöhung der Leitzinsen durch die Bundesbank um so schärfer die Krise ein. Die Arbeitslosenzahlen schnellten in die Höhe. Und es dauerte sehr lange, bis sich wieder emanzipative Bewegungen von unten entwickelten. Ein großer Teil der proletarischen Jugendkultur im Osten igelte sich im rechten Spektrum ein, während »links« in den 90er Jahren Antifa oder »antideutsch« oder beides hieß.

Die sozialen Angriffe der rot-grünen Regierung (Hartz I–IV) richteten sich nicht mehr nur gegen »Randgruppen«. Die Streichung der auf Grundlage des letzten Lohns berechneten Arbeitslosenhilfe zwingt Arbeitslose, spätestens nach einem Jahr auch eine wesentlich schlechter bezahlte Arbeit anzunehmen. Dies hat die Starrheit der Löhne nach unten aufgeweicht und u.a. dazu geführt, dass die BRD mit der Reallohnentwicklung heute am unteren Ende in der EU liegt. Der Einkommensabstand zwischen Gutverdienenden und Schlechtverdienenden ist stark angewachsen. Auch dauerhaft beschäftigte ArbeiterInnen werden immer schlechter bezahlt. Die Armut verfestigt sich auf knapp ein Zehntel der Bevölkerung, betroffen sind v.a. ungelernte ArbeiterInnen, aber auch FacharbeiterInnen, v. a. mit Migrationshintergrund oder Kindern.

Widerstand

Im Sommer 2004 kam mit den Montagsdemos die »soziale Frage« auf die Straße. Die *Daimler*-ArbeiterInnen in Mettingen blockierten die B10, und die *Opel*-ArbeiterInnen in Bochum machten mit ihrer sechstägigen »Betriebsversammlung« den ersten *wildcat*-Streik seit langem. Die »soziale Wut« und die »Jetzt reicht's-Stimmung« drückten sich auch in militanteren Kampfformen der Studis und SchülerInnen aus (Besetzungen, Autobahnblockaden...).

Für das Jahr 2006 registrierte die amtliche Streikstatistik der Bundesagentur für Arbeit 166 000 Streikende und 429 000 Streiktage, soviel wie seit 1993 (593 000 Streiktage) nicht mehr. Die hohe Zahl basiert auf dem langen Streik im Öffentlichen Dienst und auf den Streiks für einen »Sozialtarifvertrag«. Damit haben die Gewerkschaften eine Möglichkeit gefunden, Kämpfe gegen Betriebsschließungen als geregelte Streiks mit Tarifkommission, Streikgeld usw. zu führen. Streiks für »Sozialtarifverträge« beschränken den Verhandlungsgegenstand bei Betriebsschließungen auf Qualifizierungsmaßnahmen, Auffanggesellschaften, Abfindungen, bzw. bei Weiterbeschäftigung auf Lohnsenkungen und Arbeitszeitverlängerungen. Am Ende stehen »Kompromisse«, die *immer* von der Gewerkschaft als »Sieg« gefeiert werden, weil sie »Schlimmeres« verhindern; und die *immer* eine Absenkung der bisherigen Standards festschreiben. Zugespitzt lässt sich sagen: wer streikt, dem geht's nachher schlechter. Der Frust ist in diesen Kämpfen am Ende vorprogrammiert. Wer die Nase voll hat, geht mit einer Abfindung. Auch das ein markantes Zeichen der Streiks in den letzten Jahren: es wurden hohe Abfindungen bezahlt und es waren häufig vor allem die StreikaktvistInnen, die auf diese Weise gingen. In allen Kämpfen gegen Betriebsschließungen wollte ein beträchtlicher Teil der Belegschaft hohe Abfindungen und nicht die Weiterbeschäftigung um jeden Preis.



Es ist also keineswegs so, dass Leute in Kämpfen gegen Verlagerungen und Schließungen nichts zu verlieren hätten! Es gibt Streikgeld, eine reale Aussicht auf Abfindungen, und Auffanggesellschaften bieten dir ein Jahr Gammeln bei 90 Prozent Lohnfortzahlung. Wer sich ausmalt, was wäre, wenn von Schließung bedrohte Belegschaften nichts zu verlieren hätten, kann ermessen, wie wichtig die integrierende Funktion des deutschen Sozialstaats inklusive Streikgeld und Abfindungen ist.

Trotz aller Streiks und Bewegungen sind auch 2006 die Reallöhne in der BRD wieder gesunken.

Gibt es überhaupt noch IndustriearbeiterInnen in der BRD?

Sicherlich – und nicht wenige! – auch wenn deren Arbeitssituation und Lebensbedingungen immer weiter aus dem Blickfeld des öffentlichen Interesses gerückt sind. »Arbeiterklasse« hat vor dem Hintergrund von Arbeitsplatzabbau und Flexibilisierung ihren Schrecken als Bedrohung und Infragestellung der herrschenden Verhältnisse, und damit ihre politische Sichtbarkeit verloren.

Was heißt es, wenn die BRD zum xten Mal in Folge »Exportweltmeister« wird? Deutsche Unternehmen exportieren (in einer einheitlichen Währung gerechnet) insgesamt mehr Waren als irgendein anderes Land der Welt. Dabei handelt es sich vor allem um industriell erzeugte Waren (v.a. Maschinen, Chemieprodukte und Autos). Sie werden in Fabriken in der BRD zusammengebaut, wobei ein großer Teil der Vorprodukte aus Betrieben im Ausland kommt (ihr Anteil an der Wertschöpfung lag 2006 im Schnitt bei 24,4 Prozent). Die Industrieproduktion wuchs stärker als die Wirt-

Das Konzept Klassenzusammensetzung

– kritisiert den falschen Materialismus, der aus der vorgefundenen gleichen ökonomischen Lage der Arbeiter im Kapitalismus den Klassenkampf *ableitet*;
– kritisiert einen philosophischen Klassenbegriff, der die Klasse als reinen Antagonisten setzt, als rebellisches Subjekt, das sich für eine Seite entscheidet, unabhängig von den vorhandenen Produktionsbedingungen;
– schlägt eine Brücke zwischen (revolutionärer) Subjektivität und den materiellen Bedingungen.

Die Vorarbeit dazu hatte Marx in den *Thesen über Feuerbach* geliefert, in denen er die menschliche Tätigkeit als etwas Materielles erkennt. Deshalb kann das Subjekt der Veränderung nicht einseitig in einem vom Menschen unabhängigen Materiellen noch in einem vom Materiellen unabhängigen Ideellen (»Transzendenz«) gesucht werden, sondern nur im Zusammenfallen des Veränderns der Menschen selbst, ihres Handelns und Denkens, mit dem Verändern der Umstände. Die Kritik der ›Schule der Klassenzusammensetzung‹ am bürgerlichen Subjektbegriff lässt sich in der Formulierung zusammenfassen:
Die einzige materielle Grundlage, von der ausgehend man von Subjekt sprechen kann, ist die Klassenzusammensetzung.
D.h. es geht um ein kollektives Subjekt, das sich unter den Bedingungen einer bestimmten Produktionsweise im Kampf gegen das Kapitalverhältnis konstituiert.

Eine materialistische Analyse des Subjekts muss über die Analyse der Klassenzusammensetzung gehen. Wer die Gesellschaft revolutionär verändern will, muss sich zu ihr in Beziehung setzen.

schaft insgesamt – aber sie wurde zu Lasten der ArbeiterInnen umstrukturiert. Abteilungen mit einfacher Massenproduktion wurden geschlossen, Teile aus Zulieferbetrieben bezogen. Damit verlieren v.a. ältere ArbeiterInnen ohne Ausbildung ihren bislang tariflich relativ abgesicherten Job.

Es gibt noch knapp 7,5 Millionen IndustriearbeiterInnen in Deutschland, ihre Zahl ist auch im letzten Jahr leicht zurückgegangen. Die Phase der Zersetzung der alten Arbeiterklasse und ihrer Besitzstände ist in Westeuropa in den letzten Zügen, aber noch nicht zuende. Beispielhaft hierfür ist die Verlagerung nahezu der gesamten Hausgeräteindustrie nach Osteuropa und in die Türkei, der Fabrikation von Elektrogeräten nach Ostasien.

So wie die Abwehrkämpfe dieser »alten« MassenarbeiterInnen von Gewerkschaften und Medien inszeniert werden, brüllen sie den anderen ArbeiterInnen, die vielleicht die Möglichkeit hätten, das Gegenteil zu beweisen, entgegen: »Es kann Euch nur noch schlechter gehen.«

Dort, in den boomenden Exportbranchen, hantieren die Gewerkschaften sehr behutsam: ein paar Warnstreiks, kurze Tarifverhandlungen, schnelle Abschlüsse, nur kein Streik! Hier hätten die Beschäftigten ganz andere Möglichkeiten, »offensiv« zu werden und sich durchzusetzen. Kämpfe, die endlich mal deutliche Verbesserungen durchsetzen, wären äußerst populär und könnten auch KollegInnen aus anderen Branchen mitreißen!

»Exportweltmeister« heißt auch, dass diese 7,5 Millionen IndustriearbeiterInnen hochproduktiv sind und nach wie vor im Zentrum der Mehrwertproduktion in diesem Land stehen – umstellt von den »Wissensarbeitern« (Ingenieure, Mathematiker, Controller) und »Dienstleistern«, die dem Unternehmer die Leiharbeiter besorgen.

Was sind »Kampferfahrungen«?

In der BRD hatte die Mehrheit der Lohnabhängigen in 30 Jahren Arbeit keinen Streik mitgemacht (die symbolischen Warnstreiks mal weggelassen). Vor diesem Hintergrund ist es äußerst wichtig, dass das, was 2004 mit selbständigen Aktionen wie Montagsdemos, B10-Besetzung und Opelstreik angefangen hat, seither nicht abgerissen ist. Die Aktionsformen sind militanter und experimenteller als in der Vergangenheit, die kämpfenden Subjekte sind vielfältiger (Krankenschwestern, AutoarbeiterInnen, Studis, Bus- und LokomotivfahrerInnen, Müllfahrer, ErzieherInnen, Küchenhilfen...). Die Leute sind offen für andere Erfahrungen und daran interessiert, dass sich andere einmischen.

Endlich werden auch in der BRD Kampferfahrungen in einer gewissen Breite gemacht. In der Vergangenheit verpufften die wenigen Erfahrungen, und die nächsten Kämpfe fingen wieder bei Null an. Sie fanden in einem gesellschaftlichem Vakuum statt. Alle Streikenden fühlten sich allein und unbeachtet. Inzwischen bauen die Streiks nach und nach ihr eigenes Terrain auf. Wenn Leute in eine Auseinandersetzung treten, haben sie von anderen Kämpfen gehört, haben sie eine Idee, von wem sie lernen können. Als die streikenden *BSH*-ArbeiterInnen nach Kamp-Lintfort kamen und dort von der halben Stadt empfangen wurden, entstand punktuell so etwas wie *proletarische Öffentlichkeit*, ein direkter Austausch zwischen den ArbeiterInnen, nicht vermittelt über die Gewerkschaft oder *RTL*. Solch eine Zirkulation von direkten Erfahrungen gibt es in der BRD bisher selten.

In den Konflikten machen die ArbeiterInnen eigenständige Erfahrungen und überlegen, wie sie sich durchsetzen können. Mehr und mehr haben die Schnauze davon voll, »für Verschlechterungen« zu kämpfen, sie wollen für Verbesserungen kämpfen. Aber an den wenigen Punkten, wo sich autonome Kampfformen und Forderungen entwickelten, haben die Gewerkschaften nicht gezögert, den Streik abzubrechen – durch rasche Abschlüsse auch gegen den Willen der Mehrheit und notfalls mit Drohungen.

Es werden also jede Menge Erfahrungen gemacht, aber sind es *Kampferfahrungen*? Was ist ein Kampf? Es ist erstmal gar nicht entscheidend, ob der Kampf innerhalb oder außerhalb der Gewerkschaften oder anderer Institutionen geführt wird. Auch die Wirksamkeit in der Öffentlichkeit ist letztlich nicht entscheidend. Wichtiger sind Art, Form und Mittel der Kämpfe. Und das wichtigste Kriterium ist, ob es sich um eine Bewegung von unten handelt, in der Leute zusammen aus ihrem sonstigen Leben heraustreten, kollektiv die Regeln brechen und auch was riskieren.

Neue Bedingungen – neue Subjekte?

Die neuen Arbeitsverhältnisse sind auch in den Fabriken angekommen. In vielen ehemaligen Hochlohnbetrieben herrschen gespaltene Verhältnisse. Neueingestellte arbeiten unter wesentlich schlechteren Bedingungen. Auch in der Autoindustrie ist Leiharbeit die normale Durchgangsphase zur Festeinstellung. LeiharbeiterInnen, die in verschiedenen Werken am Band standen, machen andere Erfahrungen und haben vermutlich andere Bedürfnisse als die klassischen Kernbelegschaften. Wird die alte Klassenfigur nun von innen aufgerollt und zur Ruhe gebracht, oder entsteht eine neue Widerständigkeit? Der Streik bei *FIAT* im süditalienischen Melfi 2004 hat gezeigt, dass Konflikte bei Zulieferern schnell auf ganze Belegschaften überspringen können, und dass die in der *Just-in-time*-Produktion vermeintlich vereinzelten ArbeiterInnen tatsächlich gemeinsam kämpfen können.

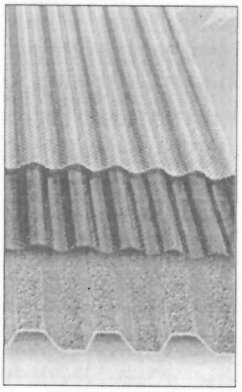
Das Ende der Globalisierung?

Seit Ende des letzten Jahrhunderts zeigen sich Kriege (Afghanistan, Irak) und die Flucht des Kapitals aus Direktinvestitionen in spekulative Anlagen als Bumerangs (Internetblase, Immobilienblase). Die Auslagerungseuphorie ist vorbei. Seitdem 1999 in Seattle zum ersten Mal ein WTO-Treffen scheiterte, während auf der Straße *No-Glob*-Bewegung und Arbeiterbasis gemeinsam demonstrierten, sind weltweit sehr viele neue Subjekte in den Kampf getreten: StudentInnen und SchülerInnen (Chile, Frankreich, BRD...), Arbeitslose (Argentinien, BRD...), Prekäre (LandarbeiterInnen, GebäudereinigerInnen), MigrantInnen (die *Si Se Puede*-Bewegung im Frühjahr 2006 brachte die größten Arbeiterdemos in der Geschichte der USA auf die Straße).

Davor waren die Kämpfe lange Zeit defensiv gewesen, Teile der alten Arbeiterklassen wehrten sich dagegen, abgeräumt zu werden; in boomenden Sektoren wurde nicht gekämpft. Zum Beispiel erschütterte im Frühjahr 2002 die »größte Streikwelle seit 50 Jahren« den Nordwesten Chinas (Kohlereviere, Bergwerke, Erdölindustrie). In Polen zogen sich die Kämpfe gegen die Privatisierung der Bergwerke und der Schwerindustrie von 1988 bis 2003. Auch die vielfältigen Bewegungen in Argentinien im Gefolge des Aufstands im Dezember 2001 blieben innerhalb dieser Schranken: Es kämpften die Arbeitslosen und die ehemals staatlich garantieren ArbeiterInnen.

Das hat sich inzwischen gewandelt: Kämpfe laufen da, wo die Industrie sich gerade rasant entwickelt, wie in China, Indien, Vietnam. Nicht jedoch in der Autoindustrie in Osteuropa: dort gibt es gewerkschaftliche Warnstreiks und schnelle Abschlüsse – genau wie in den Kernbereichen der Industrie in der BRD. In Osteuropa sind die Abschlüsse allerdings oft zweistellig, die Unternehmer klagen über »Lohndruck«.

Klassisch hat die sogenannte freie Lohnarbeit so funktioniert, dass die ProletarierInnen sich selbst in ein Lohnarbeitsverhältnis hinein begeben. Sie sind bereit, ihr Dorf hinter sich zu lassen, eine elende Bleibe und harte Arbeit zu akzeptieren, um mit dem Lohn ein besseres Leben als bisher führen zu können. Wenn diese »neuen ArbeiterInnen« dann aber kämpfen, stellen sie die ganze Scheiße in Frage, das gilt sowohl für die revolutionäre Bewegung 1917/18 als auch für die Kämpfe des Massenarbeiters in den 60er Jahren. Das Kapital reagierte in beiden Fällen mit einer Mischung aus Repression auf der politischen und einem Entwicklungssprung auf der sozialen Ebene. Heute wird allenthalben angenommen, dass ein Entwicklungs*sprung*, der die ArbeiterInnen in Asien auf Bedingungen bringt, die in den Metropolen für Industriearbeiter Standard sind, innerhalb des Kapitalismus technisch, ökologisch und räumlich nicht mehr möglich sei. *Bleibt nur die Repression? Wie lange produzieren ArbeiterInnen Handies, Computer oder Autos, die sie sich selbst in der Perspektive nicht leisten können?*



- russische AutoarbeiterInnen erstreiken massive Lohnerhöhungen;
- chinesische Arbeiterinnen in Rumänien erkämpfen sich eine satte Lohnerhöhung;
- in der ägyptischen Textilindustrie läuft die größte Streikwelle seit 50 Jahren;
- durch einen mehrwöchigen Streik erkämpften Textilarbeiterinnen in Bulgarien Ende Juli 27 Prozent Lohnerhöhung;
- Vietnam: Nach 2006 gab es auch im Frühjahr 2007 in Vietnam eine breite Streikwelle. Die Regierung fühlte sich in die Enge getrieben und erließ am 1. August 2007 ein Streikverbot für Schlüsselsektoren...

Punktuelle Beispiele? Im Gegenteil, Kämpfe entlang der Akkumulationsachsen des internationalen Kapitals! In einer direkt in die Weltproduktion eingebundenen Industrialisierung. Die kämpfenden ArbeiterInnen sind häufig in »Weltmarktfabriken« oder in der tiefgestaffelten internationalen Verbundproduktion tätig. Nach dem großen Hype um die *BRIC*-Staaten (Brasilien, Russland, Indien und China) stehen nun die sogenannten *Next Eleven* im Fokus des nach Verwertungsmöglichkeiten suchenden Kapitals: Ägypten, Bangladesch, Indonesien, Iran, Mexiko, Nigeria, Pakistan, die Philippinen, Südkorea, Türkei und Vietnam. Es fällt auf, dass in den meisten dieser Länder aktuell Kampfwellen laufen. Man muss ganz ernsthaft der Frage nachgehen: *Erleben wir seit 2006 eine weltweite politische Neuzusammensetzung? Kämpft zum ersten Mal in der Geschichte eine weltweite Arbeiterklasse?*

Das *Arbeitskräftereservoir* ist nicht endlos. Es treten immer größere Lücken zwischen passend qualifizierten Arbeitskräften, Lohn und Verwertungsbedingungen auf. Ein neuer Akkumulationsschub ist auf frisch proletarisierte ArbeiterInnen und die entsprechende gesellschaftliche Infrastruktur angewiesen. Für die Boomregionen in Indien und China sagen Experten die baldige Erschöpfung des Arbeitskräftereservoirs voraus.

Migration kann diese Lücke teilweise füllen, trägt aber nicht mehr so stark zur Klassenspaltung bei wie früher, als zum Beispiel die starke Zuwanderung in die USA vor dem Ersten Weltkrieg praktisch zum Zusammenbruch der damaligen Arbeiterbewegung führte. Migration trägt heute zur Herausbildung der Weltarbeiterklasse bei.

Von innen und außen

Auch hierzulande stellen sich einige Fragen neu. Trotz hoher Arbeitslosigkeit hat das bisschen Konjunkturbelebung ausgereicht, um die überraschendste Knappheit der letzten Jahre hervortreten zu lassen: *Arbeitskräfteknappheit*. Arbeitsagentur, Regierung und Medien reden nur von einem Facharbeiter- und Ingenieursmangel. Dahinter steckt aber ein Mangel an »industrietauglicher« Arbeitskraft vom Atlantik bis zur Ukraine, die Arbeit in Dreischicht, am Band, in den heutzutage »normalen« flexiblen Anstellungs- und Arbeitszeitverhältnissen mit den dazu notwendigen Fähigkeiten wie Lesen, Schreiben, technischem Verständnis, Umgang mit PC usw. zu leisten in der Lage oder willens ist. In Osteuropa beeinträchtigt dieser Arbeitskräftemangel bereits das Wachstum des Bruttosozialprodukts.

Die Arbeitskraft, auf der die Akkumulation hierzulande ruht, ist bei weitem nicht so ersetzbar, wie Unternehmer, Medien und die reinen Arbeitslosenzahlen es suggerieren. Wie lange können die Gewerkschaften den Lohndruck noch vom »Standort Deutschland« fernhalten? Das ist andersrum die Frage danach, wie die gewerkschaftliche Kontrolle der Kämpfe überwunden werden kann.

Arbeiterautonomie?

In der Geschichte der BRD sind unabhängige Streiks in zwei Situationen entstanden. Als »wilde« Kämpfe von Leuten, die für ihre dringenden Anliegen keine institutionelle Vertretung hatten, und als »Nachschlagstreiks« von ArbeiterInnen, die durch eigene Kämpfe mehr durchsetzen konnten, als die Gewerkschaft abgeschlossen hatte. In diesem Sinn waren die Streiks der letzten drei Jahre nicht »autonom«, aber einige fielen durch Kreativität und große Selbsttätigkeit auf. Und in vielen Mobilisierungen äußerten sich Triebkräfte, Stimmen und Diskussionen, die über die institutionelle Umklammerung raus weisen. Manchmal tun die Leute bereits etwas, wissen es aber noch nicht: Der »Marsch der Solidarität« war die Idee der BSH-ArbeiterInnen. Trotzdem schafften sie es nicht, den Streik zu »ihrem Ding« zu machen, blieb mehrheitlich die Einschätzung, ohne die Gewerkschaft nichts erreichen zu können.

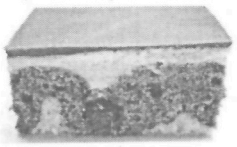
Kämpfende, die nicht durch Arbeitsverweigerung den Unternehmer hart treffen können, brauchen die »Öffentlichkeit«. Sie haben aber keine, fühlen sich in der Regel allein gelassen und unbeachtet. Die Gewerkschaft organisiert ihnen Aufmerksamkeit durch Prominentenbesuche im Streikzelt und Medienpräsenz durch *RTL*-Filmteams. Beides hebt Abhängigkeit und Verarschung auf eine neue Stufe. Zudem monopolisiert die Gewerkschaft sämtliche Kontakte zur Außenwelt (auch die zu anderen Belegschaften). Damit sich unabhängige Kämpfe entwickeln können, ist deshalb das oben beschriebene, langsam entstehende »eigene Terrain« extrem wichtig.

Zu einem solchen »Terrain« gehört auch, dass es allgemein üblich wird, zu Streiks hinzugehen und sich selber einzubringen. Wir können helfen, Verbindungen zu anderen Kämpfen(den) herzustellen. Welche Kampferfahrungen haben andere ArbeiterInnen gemacht? Flugis, Veranstaltungen im Streikzelt, Filme... BSH-Leute haben explizit kritisiert, dass die »Autonomen« ihnen nicht geholfen haben, das diesbezügliche Monopol von IGM und MLPD zu durchbrechen.

In Frankreich gibt es seit den 80er Jahren die Tradition, sich *aus der eigenen sozialen Situation heraus* zu Streiks in Beziehung zu setzen, etwa als »BenutzerInnen« öffentlicher Einrichtungen (Transport, Krankenhaus, Schulen, Energie usw.). Eine Verbindung mit unserer »Benutzerkritik« könnte das Streikterrain ausweiten (»Kritik am Gesundheitssystem ... und gerade deshalb unterstützen wir die Krankenschwestern in ihrem Kampf« o.ä.). Die Wirksamkeit von Konsumenten-Boykotten wird oft überschätzt, aber im Zusammenhang mit einem Streik kann das fetzen! Spuckis, die Siemens-Hausgeräte in *MediaMärkten* als »Streikbrecherware« kennzeichnen, während in Berlin gestreikt wird. Flugblätter in Einkaufszentren, in denen BenutzerInnen die »weiße Ware« kritisieren und gerade mit dieser Argumentation zur Unterstützung des Streiks aufrufen. Der Möglichkeiten sind viele.

Es ist wichtig, dass alle ihre eigenen Arbeits- und Kampferfahrungen einbringen und sich über die vielen Unterschiede hinweg, die einen gemeinsamen Standpunkt unmöglich machen sollen, in Beziehung zueinander setzen.

Die rasant gewachsene Ungleichheit der Arbeits- und Reproduktionsbedingungen muss zum Thema gemacht werden. Die Kämpfe brauchen einen egalitären *drive*. Gegen die Aufsplitterung in »Lebensstile«, gegen die immer weitere Aufspreizung der Löhne, müssen sie das Gemeinsame, das Gleiche betonen und *wiederherstellen*. Nur so entsteht ein Raum, in dem die Leute ihre Erfahrungen und ihr gemeinsames Handeln auch kollektiv verarbeiten können. Dann können wir auch wieder über Revolution statt über Sozialpläne und Lohnbestandteile diskutieren.



»Nach dem Streik ist vor dem Streik« ist leider frommer Wunsch. In vielen Betrieben ist nach dem Streik eher verbrannte Erde.
Auch bei BSH haben sehr unterschiedliche Leute zusammen diesen Kampf geführt. Diejenigen, die sich am radikalsten äußern, sind nicht unbedingt die, die am entschlossensten gekämpft haben.
Uns war wichtig, dass wir unterschiedliche Meinungen beim Gespräch dabei haben. Die wunden Punkte werden nur sehr vorsichtig angesprochen. Ihr müsst aufmerksam lesen!
»Es hat ne Weile gedauert, bis jeder erstmal *für sich* klar hatte, ob er damit [mit dem Abschluss] leben kann oder ob er das ablehnt.« Dies erklärt gut, wie Verträge/Abfindungen/Verhandlungen die Arbeiter individualisieren.
Wir haben bisher keine Interviews mit Leuten gemacht, die in der Auffanggesellschaft gelandet sind. Der Frust ist noch zu groß.

»Das Beste seit langem in Deutschland...«

Gespräch im Streikzelt

Gespräch mit vier Arbeitern zehn Monate nach dem Streik im Bosch-Siemens-Hausgerätewerk in Berlin-Spandau.

Was hat sich nach dem Streik am stärksten verändert?

N.: Es sind sehr viele alte Leute geblieben, und die können z.B. nicht alle Plätze machen. Deshalb müssen die Jungen, wie ich, immer an den schwersten Plätzen arbeiten. Dann hast du einen Scheißarbeitsplatz und kannst mit niemand wechseln, nicht mal für eine Stunde, der eine ist in Urlaub, der andere darf es nicht ... Früher war das kein Problem, da gab es mehr junge Leute, und wir waren gut eingespielt, jeder konnte jeden Arbeitsplatz machen. Dann ist es nicht so anstrengend. Wenn du nicht wechseln kannst, immer dieselben Bewegungen, dann merkst du das! Ich merke es [dehnt vorsichtig seine linke Hand]. Die Jungen – also Leute um die 40, wirklich Junge gibt es kaum – sind jetzt sauer, weil sie für dasselbe Geld wie die anderen sehr viel härter arbeiten müssen.

Ist schlechte Stimmung untereinander?

N.: Es ist nicht so wie früher, da waren Gruppen, die seit *Jahren* zusammengearbeitet haben. Die Leute kannten sich wie alte Pferde, du konntest dir alles erzählen, konntest alles miteinander machen, einer war schwächer, hatte bestimmte Tage frei oder so was, da konnte man sich drauf einstellen, da konnte man helfen. Aber jetzt nicht mehr!

A.: Es hat weh getan, dass Leute mit denen du jahrelang zusammengearbeitet hast, auf einmal weg sind. Dann musst du zu der neuen Mannschaft neuen Kontakt herstellen. Aber inzwischen sind wir dran gewöhnt. Wir machen Spaß...

N.: ... das find ich problematisch! Mit den Moslems kannst du nicht so viele Scherze oder Witze machen. Die kennen das nicht, da herrscht Ruhe, die sprechen nicht während der Arbeit.

Aber vorher waren das doch auch Moslems?

N.: Ja, aber die Älteren haben in ganz anderen Abteilungen und an Einzelplätzen gearbeitet. Durch das Punktesystem des Sozialplans sind hauptsächlich Junge rausgeflogen. Und jetzt müssen die Älteren in einer Gruppe arbeiten, das ist neu für sie. Diese Leute sind schwer einzubauen.

Die Arbeit ist dieselbe geblieben?

A.: Die Arbeit ist dieselbe, aber wir müssen jetzt 30 Stück mehr machen. Als die 216 Leute weg waren, haben sie gleich den Akkord erhöht. Trotzdem kann ich immer noch vorarbeiten, oder ein anderer macht meins mit, wenn ich z.B. eine rauchen gehen will.

Das geht noch?

A.: Bei uns immer ... wenn man ehrlich ist ja.

Zum Streik bei BSH haben wir ausführlich berichtet.

»Wir wollten Geschichte schreiben«
in: *Wildcat* 78
Den Artikel findet Ihr auch online auf:
www.wildcat-www.de

»Die Leute, die geblieben sind, zahlen die Abfindungen selber«

Würdet Ihr sagen, es hat sich gelohnt?

G.: Man könnte damit leben, wenn die ganze Scheiße mit den Kürzungen, Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich usw. nicht immer dasselbe Schema hätte: Du verzichtest auf etwas und unterm Strich bringt es gar nichts!

S.: Null Investition, 216 Leute müssen gehen, und du stehst nach drei Jahren vor dem gleichen Problem.

G.: Jemand hat ausgerechnet, alle Gelder, auf die wir verzichtet haben, die 40-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich, Dividendenzahlung usw., sind ungefähr das Geld, das die 200 Leute an Abfindung kriegen.

S.: Auf drei Jahre gerechnet, ja.

G.: Die Leute, die geblieben sind, zahlen die Abfindungen selber.

S.: Ja, so kommt's genau hin!

G.: Ich hätte mit der 40-Stunden-Woche leben können, mit den Streichungen der Dividende, aber nicht mit dem Personalabbau! Ich persönlich hätte mit diesem Ergebnis nicht aufgehört. Wir sind immer geschrumpft, von 3000 auf 1000 Leute, und irgendwann is ja mal Schluss. Dann lieber konsequent dicht machen, entweder alle oder gar keiner! Am Schluss waren es immer weniger Leute, die protestieren können. Sicherlich sind auch welche froh, dass sie raus sind. Dieses ständige Hickhack, wir machen zu, wir machen nicht zu, haben einige im Kopf nicht mehr durchgehalten. Die haben das Geld genommen und sind weg.

Aber schon die Leute, die mit der zweiten und dritten Kündigungswelle gegangen sind, haben es schwer gehabt; die hatten sich das leichter vorgestellt, viele sind jahrelang arbeitslos geblieben.

S.: Um die 45 Leute sind gegangen, obwohl sie nicht gehen mussten. Manchen hat das Geld gereicht, hat irgendwie gepasst. Insgesamt sollten 216 gehen und 30 in andere Siemenswerke versetzt werden, macht 246. Von den 216 waren bis Januar zehn Leute schon weg, wir haben sie aber dazu gezählt. Wirklich gegangen sind 206 Leute, davon 181 zur Transfergesellschaft. Zwei Leute sind ohne Transfergesellschaft oder irgendwas einfach abgehauen, weil sie was gefunden haben.

G.: Zum Schluss wurde niemand entlassen...

S.: Das war politisch sehr wichtig für *BSH* und die IG Metall!

G.: ... sondern alle haben ›freiwillig‹ einen Aufhebungsvertrag für die Beschäftigungsgesellschaft unterschrieben, unter welchem Druck oder Zwang, das ist ne andere Sache.

S.: Nur elf Leute haben gesagt: ›Nein! wir lassen es drauf ankommen. Meine eigene Kündigung unterschreibe ich nicht. Dann sollen sie mich kündigen, dann kann ich sagen, sie haben mich rausgeschmissen!‹

G.: Und die haben auch durchgehalten.

S.: Die elf Kündigungen lagen schon beim Betriebsrat, wurden aber nicht ausgesprochen. Dann haben sie acht Ältere zu fast 100 Prozent bezahlt nach Hause geschickt und drei zu Siemens, und es hat 100 Prozent alles gepasst.

»Jede Woche war noch besser«

G.: Als sie anfingen, Anlagen aus der Entwicklungsabteilung rauszuholen, haben wir das Tor zugemacht. Im Nachhinein hab ich mitgekriegt, dass sie deswegen die ersten Wochen nur 30 bis 40 Prozent von dem machen konnten, was sie normalerweise machen, weil wir die LKWs nicht rein und raus gelassen haben. Das hat sehr viel gebracht. Aber es war schwer, Leute zu finden, die z.B. zur Gedächtniskirche gehen, mit dieser Waschaktion. Nicht jeder will sich so präsentieren. Wir waren beim Marathon, haben uns direkt an die Siegessäule gestellt mit drei Plakaten. Es hat keine zehn Minuten gedauert, da kam die Einsatztruppe und hat uns rausbegleitet, der Veranstalter wünsche nicht, dass sich irgendwer in seine Werbedingsda einklinkt. Wenn du über Autobahn- oder Straßenblockaden nachdenkst, machst du immer ne Gratwanderung, die Leute gegen dich aufzubringen...

Das glaube ich nicht. Diesbezüglich hat sich in letzter Zeit viel verändert. Es gibt so viele, die das selber erfahren haben, oder die jemand kennen, der von Betriebsschließung betroffen ist, dass du mit solchen Aktionen grundsätzlich erstmal auf Sympathie stößt!

S.: Aber wir waren zu 95 Prozent unerfahren in Bezug auf Streik. In den drei Wochen Betriebsversammlung ist es zwar gelungen, die Reihen zu schließen...

N.: Jede Woche war noch besser! Jede Woche waren mehr Leute da, mehr Leute haben sich vorgestellt, sie können das schaffen.

A.: Wir haben gut gekämpft, das sagen viele. Wie wir da vier Wochen solidarisch zusammengehalten haben, die Torblockaden und so, das war perfekt. Das war vielleicht das beste, was seit langem in Deutschland gewesen war.

S.: Aber trotzdem hatten wir das Ding in Wirklichkeit nicht in der Hand. Aber stimmt, wir haben immer weiter aufgebaut! Es gibt ja so Streiks, wo die Stimmung nach einiger Zeit am Ende ist. Bei uns wurde die Stimmung immer besser.

Aber nach außen hin habt Ihr fast nichts vorbereitet, sondern alles der IG Metall überlassen.

G.: Kontakte nach außen sind erst entstanden, als der Bus mit den Marschierern losfuhr. Die sind als erstes nach Eisenhüttenstadt, und die Stahlarbeiter haben denen gleich gesagt: ›Macht *Eure* Sache! die *IG Metall* kann bezahlen, kann organisieren, aber Ihr müsst Euer Ding allein machen!‹ Wenn die gesagt haben, wir blockieren die Autobahn und die *IG Metall* sagte: nee!, dann haben die das trotzdem gemacht. [lacht] Das hat die gar nicht gestört. Die waren richtig cool gewesen.

Und was hättet Ihr gebraucht, um in die Lage zu kommen, das zu machen, was Ihr wollt?

S.: Keine drei km von hier entfernt sind *Siemens*-werke. Wir haben es nicht mal geschafft, zu denen Kontakt herzustellen! Wir haben fünfmal in der U-Bahn und vor jedem Werk Flugblätter verteilt. Es kamen nur zwei, drei bekannte Gesichter: freigestellte Betriebsräte. Wir haben es nicht geschafft, Siemensstadt zu organisieren!

G.: Wieso protestiert man nur, wenn man selber betroffen ist?

»Wenn jetzt andere streiken, müssen wir auch hin«

A.: Zu unserem Streik kamen Leute aus anderen Betrieben. ... Wenn jetzt andere streiken, müssen wir da auch hin!

Wart ihr bei Telekom?

A.: Ne, nur unser Betriebsrat.

Warum nicht?

A.: Der Betriebsrat hätte vorbeikommen sollen und uns mitnehmen. Wenn der mit 20 Leuten hingeht, ist das was ganz anderes, dann sagen die Leute: das sind Arbeiter von *Bosch-Siemens*. Wenn der Betriebsrat alleine hin geht, dann sagen sie: Das ist der Betriebsrat von *BSH*. Das ist der Unterschied. Warum wir nicht gegangen sind? Musst du den Betriebsrat fragen, ich weiß das nicht.

Euer größter Fehler war, dass Ihr gegen den Streikbruch der IGM nicht organisiert vorgegangen seid, sondern Euch der Urabstimmung ausgeliefert habt.

N.: Wenn die Abfindungen niedriger gewesen wären, oder es gar keine gegeben hätte, hätten sie keine 25 Prozent zusammengekratzt.

S.: Sie haben immer gesagt: ›25 Prozent kratzen wir zusammen!‹ Aber 160 haben zugestimmt, und das passt auch zum Ergebnis. Für viele Ältere passen die drei Jahre Verlängerung genau, dann sind sie 58 und können in die Frührente, oder 55 und können nicht mehr gekündigt werden.

G.: Es war ein Fehler, dass so viele Betriebsrats-Mitglieder in der Tarifkommission waren. Die sind geschützt, die wussten genau, dass es sie nur treffen würde, wenn der Betrieb komplett zumacht.

S.: Viele in der Verhandlungskommission waren auch in nem Alter, wo das Ergebnis von der persönlichen Situation her genau passt. Wenn wir von heute aus drüber nachdenken: es war alles schön Schritt für Schritt, man hat die Abstimmung nicht sofort gemacht, denn an dem Tag hätten sie keine 25 Prozent zusammengekriegt...

G.: Man hätte die Urabstimmung gleich machen sollen.

S.: ... sondern die Abstimmung hat an dem Tag angefangen, an dem nach München hätte gefahren werden sollen. Trotzdem hatten viele, so wie ich, den Glauben, dass sie die 25 Prozent noch immer nicht zusammenkriegen. Aber ich wusste von vornherein, so oder so werden sie den Kampf beenden.

G.: Den hätten sie ja so abbrechen können, auf die Urabstimmung sind sie dafür nicht angewiesen.

Die Abstimmung hat politisch genau ihren Zweck erfüllt: In den drei Tagen, in denen Ihr die Chance hattet, noch was zu machen, wart Ihr nur auf diese Abstimmung fixiert. Anstatt Euch zu organisieren, habt Ihr alle Kraft darauf geworfen.

S.: Ja! Und wir sind ausgeschwärmt: Wer redet mit dem, wer redet mit dem? Wie bei der Bundestagswahl!

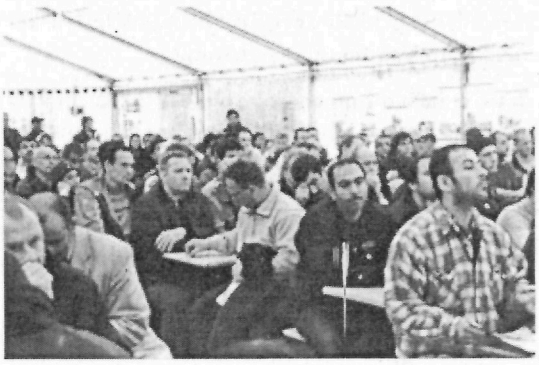
A.: Nach der Abstimmung haben wir überlegt, ob wir weitermachen sollen und haben dann entschieden, dass wir das nicht können. Wir wollten den Betrieb besetzen, waren dann aber zu wenige.

Wäre es zur Besetzung gekommen, wenn die Leute keine Angst gehabt hätten, die Abfindungen zu verlieren?

N.: Bestimmt!

S.: Das war vielleicht der größte Fehler, dass wir das Werk nicht besetzt haben. Wenn Hundert mitmachen, wollten wir's machen.

G.: Aber mit den Abfindungen brauchte man da gar nicht mehr drüber nachdenken! Keiner geht das Risiko ein, 50 000 oder 70 000 Euro Abfindung zu



verlieren. Es waren deutlich weniger als 100, und wenn es dann reingegangen wäre, wären auch noch welche umgekippt. Mit 15 Jahren Betriebszugehörigkeit hätte man sehr viel aufs Spiel gesetzt. Ein Zeitvertragler, oder jemand der erst kurz dabei war, könnte mehr riskieren. – Wenn wir die Urabstimmung gewonnen hätten, hätten wir gekämpft.

S.: Sobald am Mittwoch um 12 Uhr das Ergebnis vorlag, ist jedenfalls sehr viel zusammengebrochen. Dann haben wir uns selber nicht mal kontrolliert, sondern jeder für sich... Wut und Beschimpfungen, aber keine Organisierung.

G.: Es hat ne Weile gedauert, bis jeder erstmal für sich klar hatte, ob er damit leben kann, oder ob er das ablehnt. Einige haben z.B. am Abend abgelehnt und dann nochmal drüber geschlafen, mit der Familie gesprochen usw., und dann haben sie zugestimmt. Die Einschätzung des Ergebnisses war nicht eindeutig.

Die Stimmung im Zelt war doch eindeutig oder?

S.: Buh-Rufe und so was, das gab es. Aber sobald du die Leute zu was aufgefordert hast, haben sie gesagt »Nee«; das wollten sie nicht.

G.: Trotzdem gab es nach dem offiziellen Streikende, kurz vor Weihnachten, eine Woche lang einen Bummelstreik. Und nach Weihnachten, als die Namen der Ausscheidenden raus kamen, waren das zu 90 Prozent Leute aus der Fertigung: Montierer, Stapelfahrer, Einrichter... von den Angestellten war kaum einer dabei! Wenn man die Produktion um die Hälfte runter fährt, dann müssten doch aus jedem Bereich Leute gehen! Da hatte niemand mehr Lust, weiter zu arbeiten, die ersten beiden Tage fiel die Produktion auf 20 Prozent. Da haben sie erstmal nichts gesagt; am dritten oder vierten Tag wurde der Ton schärfer, da sprachen sie von ›wildem Streik‹ und ›fristlosen Kündigungen‹. Als daraufhin die Leistung auf 50 Prozent stieg, wurden sie noch nervöser...

A.: Auch am Freitag [letzter Tag mit allen] wurden nur 69 statt 513 Maschinen gemacht. Erst am Montag wurde wieder normal produziert.

»Ich Dummer hab das nicht geglaubt!«

Was hättet Ihr besser machen können?

S.: Die Hauptfrage ist: Wie kann man vermeiden, verkauft zu werden.

N.: Stimmt!

S.: Wo war unser Fehler?

A.: Die Leute haben alles gemacht, was der Betriebsrat gesagt hat. Deshalb ist der Fehler nicht bei uns. Der Fehler war, dass der Betriebsrat den Streik beendet hat, allein können die Arbeiter nichts machen. Auch die Gewerkschaft hat gesagt, ab heute ist vorbei, ab Montag geht die Arbeit los! Was soll man da machen?

Das war doch genau die Schwäche, dass Ihr Euch auf Gewerkschaft und Betriebsrat verlassen habt!

N.: Erstmal ist Informationsaustausch untereinander wichtig, z.B. ist der Bus durch die ganze Republik gefahren, und die haben nicht gewusst, was hier passiert. Aber 80 bis 90 Prozent der Leute haben zum ersten Mal gestreikt. Du hast einfach keine Ahnung, wie alles funktioniert und wie du dich verhalten sollst. Du bist auf die Richtlinien der IG Metall angewiesen, was die sagen: ›macht mal das da! das wäre besser als das da!‹ Da machst du mit, in der Hoffnung, dass das funktioniert.

Das war Dein erster Streik?

N.: In Polen hab ich mal gestreikt, aber das war eine kurze Geschichte, der Streik war schnell zuende, die Miliz kam und ich bin schnell weggerannt, Mannomann!

A.: 1973 gab es in Izmir einen Streik in der Textilfabrik, die ganze Stadt war im Streik. Da gab's schlimme Krawalle. Da war ich auch mit dabei. Das zweite Mal war dann hier. Wenn mich jemand mal fragen sollte: ›was war dein schönstes Erlebnis in Deutschland?‹, würde ich sagen: ›als wir damals im Streik waren‹. Das wird mir in Erinnerung bleiben, es war mein zweitschönstes Erlebnis nach Izmir.

Was können andere Arbeiter, die gerade im Streik sind oder einen vorbereiten, von Euch lernen?

A.: Man darf nicht wie wir nach vier Wochen Kampf alles abgeben, sondern muss kämpferisch bleiben.

G.: Am Anfang des Streiks bist du abhängig von der IG Metall. Wenn du das noch nie gemacht hast, kriegst du die ganze Organisation nicht gebacken, zumindest nicht in der Geschwindigkeit. Was da alles dran hängt, auch die Finanzierung und so...

S.: Die kontrollieren mit ihrem Geld den Streik.

G.: Man müsste den Verhandlungsführer kontrollieren. Der sitzt mit dem Arbeitgeber an einem Tisch. Der müsste kontrollierbar sein, bevor er was unterschreibt.

N.: Was hatten sie immer gesagt, bevor sie unterschrieben haben? ›Nix über Euch ohne Euch!‹ Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser.

Wen muss man kontrollieren?

N.: Die Funktionäre, besonders die!

Aber das habt Ihr doch schon vorher gewusst!

N.: Ich hab das nicht gewusst. Ich hab blind vertraut. Obwohl die Leute von *Orenstein & Koppel* zu uns gekommen sind und gesagt hatten: ›Vertraut ihnen nicht! Die werden Euch verkaufen.‹ – Ich hab eher gedacht, vielleicht ist er sauer, weil es bei ihnen nicht so gut geklappt hat und jetzt will er bei uns Unruhe stiften... Und ich Dummer hab das nicht geglaubt, ich war dumm bis Mitternacht des Tages, als die Busse für München vorbereitet wurden! Und um sieben war dann schon alles abgeblasen.

Nicht nur die von O&K, hatten Euch gewarnt, auch die von AEG und von EKO Stahl. Warum habt Ihr denen alle nicht geglaubt? Und warum sollten Euch heute andere Kollegen glauben, wenn Ihr ihnen dasselbe sagt?

S.: Vielleicht könnte man folgendes als Lehre aus unserem Kampf formulieren: Leute, die zu Verhandlungen gehen, müssen von vornherein schriftlich erklären, dass sie nur verhandeln und nichts unterschreiben dürfen. Das hätten wir von Anfang an einfordern müssen oder können.

Was passiert 2010?

N.: Bis 2010 denk ich werden sie uns durchschleusen, dann ist fertig, dann ist Feierabend. Wir könnten um größere Abfindungen kämpfen, aber mit wem, weiß ich auch nicht.

A.: Wenn die Leute denken, 2010 ist Schluss, das macht so oder so traurig.

Was machst Du denn nach 2010?

A.: Ich nehme die Abfindung, wenn es sie noch gibt. Der Faktor 1,6 war ja für die Leute, die jetzt gegangen sind, schenken werden sie uns das nicht. – Aber was mach ich mit der Abfindung? Ich bekomme eh keinen Job mehr, bin dann 50. Vielleicht mach ich einen Kiosk oder Imbiss? Oder verlasse Deutschland, aber da wollen die Kinder nicht mitmachen. Also muss ich doch hier bleiben.

Sehen das Eure Kollegen auch so, bis 2010 durchschleusen und dann Abfindung?

N.: Die meisten sind so alt, dass sie danach in (Früh-)Rente gehen...

S.: Die meisten haben wahrscheinlich die Hoffnung, 2010 eine überdurchschnittliche Abfindung zu bekommen. Und wo sollen sie denn anfangen? Besonders die Bandarbeiter!

N.: Auswandern! Auswandern! – Ich mach mir kein Kopfzerbrechen. Ich stamme aus einer ganz anderen Familie, das ist für mich nichts Neues, wieder etwas mehr unten zu sein. Ich hab keine Angst.

Was müsste denn passieren, damit Ihr eine Abfindung bekommt, die für Euch in Ordnung ist?

A.: Wenn die 1,6 auch für uns gelten, dann ist das ok. Ich habe keine Hoffnung, dass es weiter geht. Es wird seit zehn Jahren nicht mehr investiert. Daran sieht man, dass man keine Zukunft hat. Ok, man sagt, man wird wieder kämpfen! Aber wie denn? Was wir mit 600 nicht geschafft haben, werden wir mit 200 Leuten auch nicht schaffen.

S.: Sind wir 2011 noch in der Lage, einen Arbeitskampf zu führen?

N.: Da muss ein Wunder geschehen, um so eine Stimmung wiederherzustellen. ■

In allen Streiks, über die in diesem Heft berichtet wird, spielten Abfindungen – ob konkret angeboten, irgendwo in Aussicht gestellt, oder nur erwartet – eine wichtige Rolle.

Abgefunden.

Gate Gourmet: »Fast zwanzig der am Streik beteiligten ArbeiterInnen, darunter einige der aktivsten, haben ... die Firma mit einer Abfindung verlassen. ... Unter den Dringebliebenen schwankt die Haltung zu den ›Abkehrern‹ zwischen Verständnis und Vorwurf, ein Dilemma, vor dem die Ausgeschiedenen genauso stehen.« (*Sechs Monate Streik bei Gate Gourmet;* S. 174 f.)

VW Forest: Die Streikenden überließen rasch den Verhandlern das Spiel und wurden am Ende mit hohen Summen abgefunden. Verlierer sind die Arbeiter bei den Subunternehmern und die Arbeiterinnen, die weiter arbeiten. Die Logik, möglichst hohe Abfindungen zu kriegen, hat einen unabhängigen Kampf unmöglich gemacht;.

BSH: Erstmal sieht es wie »Verrat« durch die Gewerkschaft aus: Abbruch des Streiks, obwohl zwei Drittel für »Weiterkämpfen« gestimmt haben; Drohungen gegen Aktivisten usw. Je mehr wir mit den ArbeiterInnen diskutieren, umso stärker stellt es sich als Aufbrechen des aktiven Kerns raus: viele wollten ihre Abfindung nicht aufs Spiel setzen. In der Öffentlichkeit wurden Transparente getragen »Wir wollen arbeiten!«, weil man sich taktische Vorteile davon versprach. Aber ein Drittel wollte auf jeden Fall aufhören und vorher die Abfindung hochtreiben. Für ein weiteres Drittel reichen die vier Jahre Beschäftigungsgarantie für den Übergang in die (Früh-)Rente. Die Jüngeren, die Aktivsten im Streik, müssen sich in vier Jahren einen neuen Job suchen.

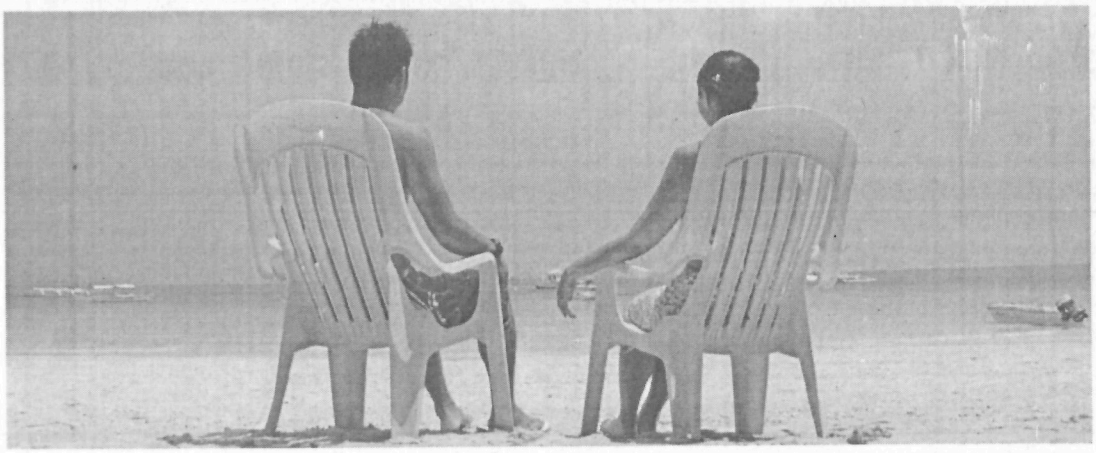
Der selbständige Streik bei **Opel Bochum** erreichte am Ende Abfindungen in Rekordhöhe für diejenigen, die gehen wollten. »Die Mehrheit war für Verhandlungen, der Streik wurde damit ausgesetzt. Kurz darauf kündigte die Geschäftsleitung Abfindungen in teilweise astronomischer Höhe an. Seither regierte der Taschenrechner....« (*Wildcat* 73)

Die Leute reden im Streik über alles, aber der Ausstieg aus der Fabrik wird individuell bzw. mit der Familie entschieden. Die Abfindungsformeln werden von Betriebsrat/Gewerkschaft und den Chefs ausgehandelt, und dann finden sich immer die notwendigen 25 Prozent, die dem »Kompromiss« zustimmen. Spätestens bei der Urabstimmung machen alle ihre individuelle Rechnung auf – und die Angst, die Abfindung zu verlieren, zeigt, dass die Kämpfe zwar alle politisch verloren wurden, aber sich individuell-finanziell für die Ausgeschiedenen »gelohnt« haben. »Kämpfen lohnt sich!« war mal ein linksradikaler Spruch – er ist in den letzten Jahren zu einer zynischen Gewerkschaftsparole geworden. Denn der »Lohn« für den Kampf besiegelt die Spaltung und die Individualisierung.

Eine offene Diskussion über dieses heikle Thema ist schwierig, weil sich dabei politische und persönliche Perspektiven vermischen. Wer nach einem Kampf eine Abfindung nimmt, weiß, dass er diese nicht persönlich erkämpft hat, sondern dass sie der Kampfkraft der Kolleginnen geschuldet ist. Was in letzter Zeit an Abfindungen gezahlt wurde, ist soviel Geld, wie kaum ein Prolet je wieder auf einen Schlag in die Hand kriegen wird. Raus aus der verhassten Maloche, einen Lebenstraum erfüllen, einmal so richtig auf die Kacke hauen... Manche versuchen mit der Abfindung, sich selbständig zu machen – Hauptsache, nicht mehr in die Fabrik – viele sind ein, zwei Jahre später dann richtig pleite.

»Kampf um jeden Arbeitsplatz«

Gegen das übliche ideologische Geratter vom »Kampf um jeden Arbeitsplatz« fielen in den letzten Jahren des öfteren Sprüche wie »Für hohe Abfindungen – was denn sonst?!« Solche Positionen sind Ausdruck von völliger Defensive und Individualisierung – einer Situation also, die von den Kämpfen aufgebrochen werden muss, wenn aus ihnen eine kollektive Kraft entstehen soll. Wie,



darauf gibt es noch keine allgemeine Antwort. Deshalb haben wir eine Menge Gespräche mit ArbeiterInnen geführt, in deren betrieblichen Auseinandersetzungen »Abfindungen« in letzter Zeit eine Rolle gespielt haben. Ein erstes Ergebnis: Im Streik setzen viele Leute einen Haufen aufs Spiel, verschulden sich, machen ›illegale Aktionen‹ usw. Solange aber Belegschaften in ihrer Gesamtheit die Hoffnung haben, innerhalb gewerkschaftlicher Regularien etwas erreichen zu können, greifen Streikgeld, Abfindungen und Urabstimmung beinahe wasserdicht ineinander. Sie ersticken nicht nur jede unabhängige Kampfinitiative, sie machen auch die Streiks nach außen hin wenig attraktiv. Schließlich wissen doch so gut wie alle, dass Parolen wie »Kampf um jeden Arbeitsplatz«, »Wir wollen arbeiten!« lediglich den Preis der individuellen Abfindungen hochtreiben sollen. Besonders verhängnisvoll ist der von der Gewerkschaftslinken als großer Fortschritt gefeierte Dreh der Gewerkschaften, Kämpfe gegen Betriebsschließungen als Tarifkampf für einen Sozialtarifvertag führen zu können, z.B. bei *AEG* Nürnberg.

Es gab in den letzten Jahren komplette Betriebsschließungen, viel öfter aber ging es darum, Werke (das heißt: Belegschaften!) zu verschlanken. Zuweilen kündigten Unternehmer an, einen Standort zu schließen, wollten aber in Wirklichkeit Leute entlassen. In allen Fällen vertrat die Gewerkschaft(slinke) von IG Metall bis Gruppe *Arbeiterpolitik* und *MLPD* – in unterschiedlicher Nuancierung – die Position, dass es »eigentlich« um einen »Kampf um jeden Arbeitsplatz« (*MLPD*) ginge. Die Forderung nach einem Sozialtarifvertrag sei nur ein taktisches Spielchen, um rechtlich streiken zu dürfen und die Kosten für die Unternehmer so hochzutreiben, dass die Abfindungssummen teurer werden als die Fortführung der Produktion.

Aber am Ende ging es immer um Geld. In keinem Fall hat sich das Prinzip »Alle oder keiner« durchgesetzt. In jedem Fall hat es geklappt, den Ausbruch von unkontrollierbaren wilden Streiks zu verhindern. Und gerade um Konflikten vorzubeugen spielen Abfindungen in letzter Zeit eine Rolle: Es kommt gar nicht zum Kampf, weil das Unternehmen seine Maßnahmen mit Abfindungszahlungen abfedert. Dazu haben wir zwei Interviews gemacht, die wir in Auszügen abdrucken:

• Bei **VW Wolfsburg** wurden für alle, die gehen wollten, Abfindungen angeboten, nach denen besonders jüngere ArbeiterInnen griffen. Die Verbliebenen klagen, dass vor allem unzufriedene Leute gegangen seien, die in künftig ein Konfliktpotenzial dargestellt hätten .

• In einem **Metallbetrieb**, wo es um eine Kürzung der Lohnkosten ging, kamen Abfindungen als individuelles Angebot an die Aktivisten ins Spiel. Hier werfen die ArbeiterInnen eine interessante Frage auf: Ist ein gemeinsamer Kampf für den Ausstieg aus der Fabrik möglich? Sie laden nun auch Freundinnen und Ehefrauen zu ihren Treffen ein, weil über ›Bleiben oder Abfindung nehmen‹ letztlich die Familie entscheidet...

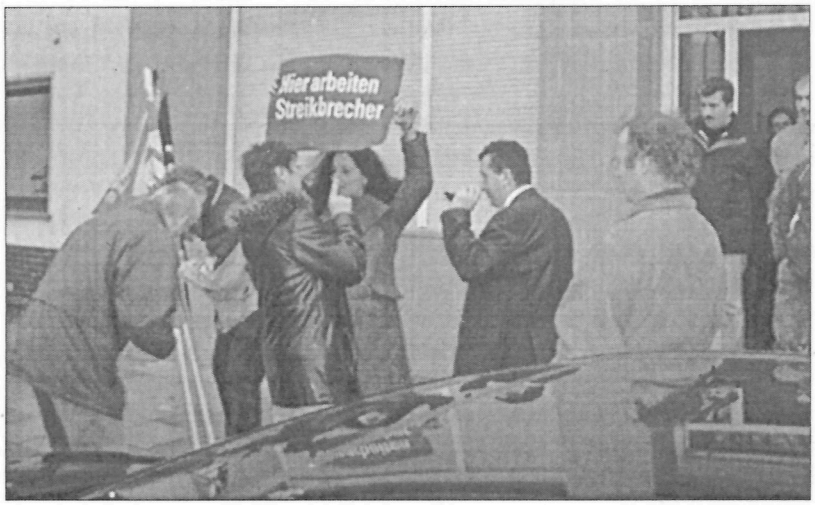
Kollektiver Ausstieg aus der Fabrik?

Die Schließung einer Waschmaschinenfabrik oder eines Automontagewerks wird heute von vielen der beteiligten ArbeiterInnen als ein endgültiger Schritt gesehen in dem Sinn, dass es diese Art der Produktion in Deutschland künftig nicht mehr geben wird und sie auch in keinem solchen Betrieb mehr arbeiten werden – und wohl auch nicht wollen. Darin drückt sich sicherlich auch das Bedürfnis der Arbeiter(klasse) aus, nicht mehr Arbeiter(klasse) zu sein. Aber nach ihrer Unterschrift gehen die ArbeiterInnen als einzelne aus dem Betrieb raus. Die (zwangsweise vom Kapital hergestellte, aber auch in den Auseinandersetzungen geformte) »Arbeitergemeinschaft« ist schlagartig zuende.

Als vor sieben Jahren die Zellulose Fabrik *Cellatex* in Nordfrankreich geschlossen werden sollte, drohten die ArbeiterInnen, die Fabrik zu sprengen. Auf ihrer Streikversammlung beschlossen sie am Ende, dass alle die gleiche Abfindung kriegen und es keine Differenzierungen nach Betriebszugehörigkeit, Qualifikation, Lohnstufen usw. geben sollte. Sie erreichten tatsächlich diese für alle gleiche Abfindung, die damals weit über dem Üblichen lag. Andere Belegschaften orientierten sich daran.
Wildcat-Zirkular 61, Januar 2002.
Auch der Spielfilm »Die Fabrik brennt« stellt diese Auseinandersetzung dar.

Hälfte der ArbeiterInnen bei *Gate Gourmet* von Zeitarbeitsfirmen kommen. Grund dafür sind sicherlich weniger die unmittelbaren Lohnkosten als die unsichere Situation nach dem Streik und die geplanten Umstrukturierungen. Festeinstellungen sind denen zu riskant gewesen. Die Kehrseite der flexibleren Zeitarbeit war die hohe Fluktuation. Ständig sind Leute abgehauen. Und gerade die Arbeit bei uns im Transportlager erfordert schon so ein bisschen Spezialwissen. Du brauchst bestimmt zwei, drei Wochen, bis das sitzt: Wie viele *Bild*-Zeitungen für Inlandsflüge, auf welche Seite des LKWs kommen die Trolleys mit ungeraden Laufnummern, wie viele Kotztüten für einen Langstreckenflug? Die Vorarbeiter und Supervisoren klagten über vermehrte Verspätungen und Fehler, suchten die Schuldigen bei den unerfahrenen Neulingen und machten den ehemaligen Streikenden das Leben schwer. Einmal hing sogar am Brett ein Aushang, der von »Sabotageakten« sprach.

Vom Streik war nichts mehr zu sehen. Ich war gespannt, wie ich drei Monate nach einem langen Streik von diesem erfahren würde, ohne nach ihm zu fragen. Gleich am ersten Arbeitstag erwähnte ein junger Staplerfahrer im Transportlager den Konflikt: »Ich arbeite schon seit Februar hier, ich bin einer der Streikbrecher«. Zwei Tage später redeten ein paar ehemalige Streikende in der Kantine von »der Zeit vor dem Streik« und über die Drangsalierungen und Kürzungsandrohungen, die damals der Auslöser waren. Ansonsten war die Atmosphäre weder ge- noch entspannt. Es gab keine offenen Reibereien zwischen ehemaligen Streikenden, StreikbrecherInnen oder uns neuen ZeitarbeiterInnen. Ich hab auch Leute offen auf den Streik angesprochen. Die ZeitarbeiterInnen, die gegen den Streik eingesetzt wurden, sagten, dass sie sich von dem Streik nicht angesprochen gefühlt hätten. Drei Leute sagten unabhängig voneinander, dass die Forderungen der Streikenden aus einer anderen Liga gewesen seien: Kürzungen hin- oder her würden die Festangestellten trotzdem aufs Jahr gerechnet rund 40 Prozent mehr verdienen und hätten sicherere Arbeitsplätze. Präsenter als die Geschichte des Streiks sind die aktuellen Probleme der Arbeit gewesen. Viele der ZeitarbeiterInnen kommen aus der strukturschwachen Region am Niederrhein und haben Anfahrtswege von bis zu 80 Kilometern. Die Schichten sind mörderisch, z.B. sechs Tage hintereinander Frühschicht, von 3 Uhr früh bis 12 Uhr Mittag, dann zwei Tage frei, dann Nachtschicht, sechs Tage von 19 Uhr bis 4 Uhr. Falls mal zu wenig Leute zur Schicht erschienen sind, mussten Leute länger bleiben, meist ein bis zwei Stunden. Manchmal haben sie auch kurzfristig Extraschichten angekündigt. Angesichts dieser Schichten und des Lohns ist es nicht weiter verwunderlich, dass die zwei Leute, die zusammen mit mir eingestellt worden waren, schon nach drei Tagen weg waren. Ein kurz darauf zirkulierendes Flugblatt gegen die Ausbeutung der LeiharbeiterInnen, das zwischen Getränkekartons, in Trolleys und Zeitschriften, zwischen den Fresspaketen gefunden wurde, sorgte für Aufregung. Manager liefen herum und riefen Leute auf, alle bereits verplombten Trolleys wieder zu öffnen. Einige der Flugblätter, die sich auch in Englisch an die Passagiere wendeten, schafften es an Bord, was *Gate Gourmet* dazu veranlasste, die Kripo einzuschalten. Die Nerven des Managements lagen blank. Das war bestimmt noch vom Streik übrig geblieben, von den Blockaden und Sabotage-Aktionen. Einmal kam es auch zur Zerstörung eines Zeitarbeitsbüros. Was sie aber auch richtig Nerven kostete, war die allgemeine Unruhe und Fluktuation bei den Leiharbeitern.« ■



Jahren machen, die sich absprechen, sich aushelfen. Die gehen bei dem Stress ne Viertelstunde Kaffee trinken zwischendurch, lassen die Maschinen laufen, und da guckt dann halt der von der Nachbarlinie, dass es weiter läuft. »Weil ich jeden Tag ne Viertelstunde gehe und gut ist«, sagen sie. Das kriegt man raus mit der Zeit, und dann wird es lockerer.

Die Leute von der Stammbelegschaft haben immer aufgepasst, dass du das auch machst. Die schicken dich einfach los. Das war von Anfang an so, ich dachte am Anfang auch, das wäre ihre reguläre Pause. Ich kannte das so aus meiner Zeit im Lager. Und hier wurde das einfach so durchgesetzt. Und wenn ein Chef das gesehen hat und mit den Schichtleitern meckerte, die Leute sollen nicht vor halb acht in die Kantine gehen, dann ist das aber sofort so weiter gegangen, völlig unbeeindruckt.

Es hat ungefähr einen Monat gedauert, bis ich halbwegs selbständig arbeiten konnte. Zuerst stellten sie mich zu zwei Kollegen an die Linie. Dann hatten sie Personalengpass und sagten: ›So, jetzt kommst du allein an eine Linie.‹ Da haben die Festangestellten mit den Köpfen geschüttelt, ›wie können die das machen, so schnell!‹ Sie erzählten mir, dass du früher drei Monate eingelernt worden bist. Ich sollte nun nach einem schon allein an so ne Linie – da ist einiges schief gegangen! Und es ist immer stressiger, wenn dir die Arbeit nicht leicht von der Hand geht. Dann rennst du immer rum, weil du Hilfe brauchst. Die anderen haben auch ihre eigene Linie und haben dann ihre eigene Arbeit nicht geschafft, weil sie dir helfen müssen – das ist unangenehm! Ist angenehmer, wenn du selbst entscheiden kannst. Wenn du keinen Bock hast, groß Trara zu machen, musst du dir was ausdenken. Wenn dein Ofen kaputt ist, dann schiebst du die Platinen bei den Kollegen der anderen Linie dazwischen.

Ich hab gemerkt, dass es gar nicht so schwer ist, irgendwo rein zukommen. Rauskommen war schwieriger. Von den Kollegen her fand ich es auch ganz angenehm. War nicht so, dass du als Leiharbeiter was Anderes warst. Und ich hab mein erstes Mal gestreikt! Ein popliger *IGM*-Warnstreik. 2006 war auch Warnstreik, und da ist keiner raus gegangen. Da sagten sie noch: »Wir müssen produzieren, der Kunde braucht doch seine Teile.« 2007 sind dann alle aus der Produktion raus gegangen, auch wir Leiharbeiter. Die, die nicht raus gegangen sind, haben gesagt: »...denen von der Gewerkschaft renne ich doch nicht hinterher, die verarschen uns doch nur!« Ich wollte ja eh aufhören, deshalb war mir das scheißegal. Aber auch für die anderen Leiharbeiter, die sagten: »Sollen sie mich doch rausschmeißen, aber das machen die eh nicht. Die können ja nicht die ganze Linie nach Hause schicken.« Das war schon ganz nett. Für mich war das echt interessant – an der Oberfläche ist das ja ziemlich langweilig. Aber zu sehen, was dahinter steht, warum die Leute das machen, dass sie das zum ersten Mal seit vielen Jahren machen. Das letzte Mal war, als sie verkauft wurden. Es wurde viel mehr diskutiert, weil durch die dauernden Organisationsänderungen von oben und die häufigen Betriebsversammlungen z.B. über Ergänzungstarifvertrag viel Anlass dazu war. Und sie haben ja auf viel verzichtet die letzten Jahre – Weinachtsgeld, 180 unbezahlte Überstunden jedes Jahr. Also die haben 35-Stunden-Woche genauso wie ich, aber sie kriegen jedes Jahr 180 Stunden abgezogen. Die fangen mit Minusstunden an. Und das ist auf jeden Fall ein Konfliktpunkt, die Leute aus der Produktion überlegen ja, wie sie die 180 Überstunden schnell weg bekommen. Und manche der Angestellten wissen nicht, wie sie die Stunden machen sollen und kriegen die dann am Ende des Jahres geschenkt..

Und dann immer die Frage: »Wieviel kriegt der Sklavenhändler dafür, dass er uns hier einstellt?« Und dann kursieren da Zahlen, dass er 18 Euro kriegt und du nur 10. Dann hatte der Betriebsrat mal zu irgendwem im Gespräch ne Zahl gesagt, und die kursierte dann. Es war immer so ne Spekulation, dass die Leiharbeiter für das Unternehmen gar nicht billiger wären. Was ja immer das Argument war, um niemanden direkt einstellen zu müssen. Die haben ja seit Jahren nur noch entlassen. Auch unter Druck die Leute in die Frühverrentung geschickt. Sie konnten ja auch nicht den Leuten immer erzählen, dass das Werk unsicher ist, dass sie eigentlich zumachen wollen, und gleichzeitig Leute einstellen. Das hätte nicht funktioniert.«

»Jetzt kannst du lebenslang bei der Firma bleiben«

»Bin 66er Jahrgang, Hotelfachmann, Elektromaschinenbauer. Hab aber schon in vielen Berufen gearbeitet – als Gebäudereiniger, hab Versicherungen vertickt, Fenstereinbau gemacht und gekellnert. Hab jetzt einen modernen Beruf erlernt, Kraftfahrzeugelektriker, und tummel mich als solcher seit 2001 auf dem Arbeitsmarkt.

Mein erster Einsatz als Kraftfahrzeug-Elektriker: *Mercedes-Dressel,* Berlin, Festvertrag. »Halli Galli!«, dachte ich, »Das ist es!«. Musste dann nach drei Wochen feststellen, dass ich nur die Urlaubsvertretung gewesen war. Übers Arbeitsamt kam ich dann zu einer Umschulung bei *Daimler* in

I.K.Hofmann bietet auf seiner Website noch eine weitere Dienstleistung an:

»Mit unserer Dienstleistung *On Site Management* bieten wir Ihnen als *Full Service* Angebot die umfassende Betreuung Ihres gesamten Zeitarbeit-Fremdpersonals an. Wir übernehmen für Sie die Auswahl, Rotationsplanung und Disposition der Zeitarbeitskräfte, die innerbetriebliche Koordination einschließlich eines individuellen Controllings bis hin zu allen Aufgaben der Verwaltung und Abrechnung.«

Ludwigsfelde. Produktionsarbeiter in der Produktion vom *Vaneo*. Wir sind in den Lack reingekommen. Wir haben bestimmte Stellen bei den Fenstern abgeklebt. Den ganzen Tag nur diese paar Handbewegungen, oder ›Hohlraumverfüllung‹: ein Loch und du hältst mit der Pistole rein, bis es voll ist. Arbeit, die keinen Spaß macht, die tut immer weh – ich war richtig fertig. Wir dachten alle, die nehmen uns, weil die einen Riesenaufwand betrieben haben. Wir waren alles Fachleute, Werkzeugmacher und Karosseriebauer, Mechaniker usw. und haben alle da für Arbeitslosengeld gearbeitet. Manche waren da so schlecht dran, die sind aus der Lehre in den Zivildienst und dann gleich da hin. Die haben noch bei den Eltern gewohnt und haben 320 Mark bekommen, die hatten nichts. Ich hatte 1000 Mark, bin nebenbei noch kellnern gegangen und hab noch was mit der Meldeadresse getrickst, um Fahrgeld zu kriegen. Wir sind alle in die Pfingstferien gegangen und dann zurück und gekündigt worden.

Also wieder arbeitslos. Dann bin ich in den Westen gegangen, sehr naiv. Ich dachte, im Westen ist es überall fett. Bin völlig nach Schnauze los. Nach Konstanz zu *A.T.U.*, wo ich zwei Wochen lang Reifen gewechselt habe. So ne Knüppelarbeit war das, dass ich zum Chiropraktiker musste und Spritzen gegen Muskelverhärtung bekam.

Nach drei Monaten war ich schon wieder gekündigt. Und da saß ich mit meiner ostdeutschen 500-Euro-Arbeitslosenkohle in Konstanz. Und da kam die Panik. Aus dem Bauch heraus für München entschieden und was bei *BMW*-Fahrzeug-Erprobung bekommen. Die brauchten Leute! Die hatten einen eklatanten Arbeitskräftemangel. Die wollten noch Elektriker einstellen und hatten keinen gefunden. Das war 2003, 2004, 2005. Also Umzug nach München. Der Job – ein Paradies. Mit klimatisierten Räumen, Kaffee, Kantine – alles sauberst. Tolle Autos, interessanter Job.

Wir waren da, um die Ideen der Ingenieure technisch umzusetzen, also DVD-Einbau, Rückfahrkameras usw.. Messtechnik haben wir eingebaut für die ganzen Tests, mit den Zulieferern zusammengearbeitet, beispielsweise bei der Anhängerkupplung usw.. Und wir haben die Autos der Testfahrer betreut, wie es eine normale Werkstatt auch macht. Unsere Hauptmaschinerie war der Lötkolben und der Tester von *BMW*.

Es gab gerade mal noch einen ausrangierten Meister von *BMW*, vier Leute von der Dienstleistungsfirma *Bertrandt* und uns drei Leiharbeiter. Wie auch bei anderen, *EADS, Eurofighter*, *Mercedes*, gibt es bei *BMW* zwei große Dienstleister, die Ausschreibungen machen: *I.K. Hofmann* und *Tuja*. Bei denen bewerben sich Firmen wie *Randstad*, *Adecco* usw. als Zuträger. Das sind richtige Großhändler. Ich hatte einen Vertrag bei *Adecco* und die waren wiederum Verleiher für *I.K. Hofmann* und die wiederum für *BMW*. Dann gab es noch vier oder fünf andere Zeitarbeitsfirmen, die im Werk waren. Alle wollten mehr von ihren eigenen Leuten drin haben, und jeder hatte da seine Strategie, wie er die anderen alle raus haut, um seine Leute da unterzukriegen. Das ging von Abwerben bis Mobbing. Das Arbeitsklima war schon krass. Es gab immer das Gerangel, wer hat denn nun ne Chance, von *BMW* übernommen zu werden, denn es gab seit '98 Einstellungstopp.

Die Löhne waren tierisch unterschiedlich. Da, wo man sich kennen gelernt hatte, hat man darüber geredet. Da gab es Unterschiede, da sind Leute für 1000 Euro gekommen. Ich hab mit 1200 Euro angefangen als Leiharbeiter, Kraftfahrzeugelektriker, Facharbeiterberuf und wurde offiziell auch als Facharbeiter eingestellt. Bei *BMW* wirst du mit 1700 netto eingestellt, andere in meinem Alter, mit der gleichen Ausbildung und Erfahrung, haben ihre 2500 netto gehabt, mit Kindergeld usw.. Testfahrer haben 2000 netto bekommen, die konnten auch nichts Anderes als rumfahren. Als meine Tochter unterwegs war, wollte ich mit meinen Kollegen über Erziehungsgeld reden. Die wussten da nichts von, die lagen alle weit über der Bemessungsgrenze. Im Gegensatz dazu haben die Ingenieure bei uns 1350 Euro verdient. Hochschul-Ingenieure! Die waren über *Bertrandt* da.

Zu der Zeit, als ich da war, hatten sie 40 Prozent Leiharbeiter im Werk. Das ist dir erst richtig aufgefallen, wenn Betriebsversammlung war. In der Halle, zwischen den Linien, wurden eine Leinwand und Stuhlreihen aufgebaut und dann wurde aus dem Hauptquartier übertragen. Und wer da saß, war fest angestellt, und alle, die noch gearbeitet haben, waren Leiharbeiter. Da hat man sich oft gewundert, wer noch alles am arbeiten ist. Es gab dann eine Absatzkrise in Dingolfing, und die wollten ihre Leute rüberholen. Und Ende März haben die dann alle Leiharbeiter entlassen. Manche Leute haben es erst am Montag erfahren, weil sie nämlich nicht mehr rein gekommen sind, andere haben sonntags einen Anruf bekommen. Wenn einer das Bild seiner Freundin in der Werkzeugkiste hatte, dann hat sich da ein anderer drüber gefreut, denn der war einfach weg.

Ich war der einzige, der geblieben war. Und in der Zeit sah es so aus, als ob sie mich übernehmen. Aber ehrlich, wenn dein Ausweis mal nicht ging, du gerade aus dem Urlaub oder vom Wochenende wieder kamst, das war schon krass, das konnte dein letzter Tag gewesen sein. Und letztendlich war es bei mir so: mir wurde erzählt, dass es da Diskussionen um mich gab. Kann der noch bleiben oder nicht? Und letztendlich hat sich dann der Betriebs-

»Die *Bertrandt AG* ist Partner der internationalen Automobil- und Luftfahrtindustrie. Das Leistungsspektrum umfasst die gesamte Prozesskette: Von der Idee bis zur Serienreife entwickelt Bertrandt mit rund 4.000 Mitarbeitern Lösungen für Karosserie, Innenraum, Fahrwerk, Motor, Elektrik/Elektronik und Aggregate – bis hin zur Serienanlaufbetreuung.«

einer Kugelschreiberfrage kann ich nicht ernst bleiben. Das Ergebnis haben wir nicht gekriegt.

Irgendwann kam ganz kurzfristig die Einladung zum dritten Test, ich war gerade im Urlaub. Da kam ich mir wie etwas ganz Besonderes vor, von angeblich 40 000 Bewerbern ausgewählt zu sein... Der dritte war ein Praxistest. Du musstest in eine Karosse steigen, hast vorher einen Plan gekriegt und musstest dann ein Teil ranbauen. Das passierte dreimal. Jedesmal stand einer mit der Stoppuhr daneben und hat geguckt, wie lang du brauchst. Bist du jedes mal schneller geworden, waren sie zufrieden.

Dann hatten sie einen Fragetest ohne vorgegebene Antworten: ›Was würdest du machen, wenn... dein Kollege krank ist?‹. Für die Antwort gab es Punkte, hat aber keiner was über deine Antworten gesagt.

Über die Auswahlkriterien kann ich nur spekulieren. Manchmal denke ich, da ging es eher um einen Test, wie weit du dich anpasst, wie weit sie dich drücken können, ohne dass du dich wehrst. Mein Gott, am Anfang hast du dein Selbstbewusstsein daraus gezogen, dass du eine von den ›Auserwählten‹ warst; später daraus, dass du es drei Jahre durchgehalten hast.«

Hohe Erwartungen – und Ernüchterung

Auch wenn die offizielle Propaganda falsch ist, dass überwiegend Langzeitarbeitslosen »eine neue Chance« gegeben worden sei, hatten die BewerberInnen anfangs hohe Erwartungen.[6]

»Wir hatten erst sechs Wochen Lehrgang. Dort haben sie uns vollgebrasselt mit dieser ganzen Firmenphilosophie... Da hast du gedacht: ›Wow, das wird was ganz Neues, was ganz Tolles. Die wollen uns wirklich weiterbilden und du kommst da voran; auch intellektuell.‹ Das ging den anderen auch so. Angefangen haben wir mit 35 Autos pro Schicht mit wenigen Leuten, ich war die fünfte. Wir haben dementsprechend alles gemacht, zu fünft im Auto rum gehangen. Die Füße vom Anderen hingen dir im Gesicht, und du selber hast deiner Nachbarfrau mit dem Ellenbogen im Gesicht rumgerührt. Von der Stimmung her war es zu dem Zeitpunkt prima.

Zu Anfang hat mich diese ganze Technik irrsinnig fasziniert! Autos, die an der Decke lang schweben! So was hattest du ja vorher noch nie gesehen. Die meisten kommen aus dem Handwerk, Maurer, Bäcker, Wasserinstallateure, LKW-Fahrer... Am Anfang, wenn ich in meinen Mao Tse Tung-Klamotten aus der Waschkaue gekommen bin, hab ich immer an die Decke geschaut, wo die Autos lang schwebten und mir gedacht: ›Wow, ist das geil!‹ Irgendwann guckst du nicht mehr. Irgendwann interessiert dich nicht mehr die Technik, sondern das, wozu die Technik dich zwingt. Da musst du dich ja auch erst rein finden – wir sind da in so manche Falle getappt... Drüben in der VW-Halle sind das alles alte Hasen, die sagen dir: ›Nu mal ruhig!‹ Bei uns wusstest du das gar nicht: ruhig, warum denn? Dann haben sie dir auf einmal noch mehr Arbeit aufgebrummt und du wusstest gar nicht, wieso! ›Hast du toll gemacht, gibt gleich Nachschlag! Kannst noch mehr haben...‹

Als ich anfing, hatten wir zwei, drei Leertakte, d.h. ein Auto, dann zweimal kein Auto usw. Dann kam der Tag, an dem es keine Leertakte mehr gab, aber das Band lief noch recht langsam. Das hat sich bald geändert. Nicht nur, dass es schneller lief, es hielt ja auch nicht mehr an! Anfangs wurde es bei Störungen angehalten, später nicht mehr. Egal, was passiert, es läuft und läuft und läuft... Da fing dann auch der Stress an. Einmal habe ich es gar nicht gemerkt: Ich war noch bei meinem Arbeitsschritt, dem ersten meines Teams und stieß mit einem Mal mit dem Kollegen zusammen, der schon drei Abschnitte weiter war und ich war immer noch nicht fertig! Der ist deswegen ins Rotieren gekommen und wurde stinkig. Ein dummer Spruch von ihm und einer zurück – wupps war der erste Bruch da.

Zur positiven Stimmung hat am Anfang auch viel beigetragen, dass wir alle das Gleiche verdienen. Nein, ich vergleiche mich nicht unbedingt mit dem VWler, sondern mit meinen Kollegen am Band. Dass sich keiner vom Geld her privilegiert fühlt. Den Vergleich mit den Leuten von VW hab ich selten gehört. Was unseren Leuten viel mehr aufgestoßen ist, dass wir am Anfang vielen Kollegen von VW ein Dorn im Auge waren, weil wir halt die ›Billigen‹ waren. Wir konnten da ja nichts für, haben das aber immer abgekriegt. Das war das Bösartige: Unverschuldet den Buhmann zu machen. Gut, ein bisschen hat sich das seit dem Haustarif II auch gelegt; die Kollegen, die neu bei VW anfangen, spielen mehr auf unserem Niveau, als auf dem der Alten bei VW.«

Die Arbeit hält nicht das, was sie verspricht, aber eine große Firma stellt Perspektiven in Aussicht, die eine kleine Klitsche nicht bieten kann. Neben Zukunftsperspektiven wurde besonders der Punkt »Lernen« anfangs von vielen ArbeiterInnen sehr begierig aufgenommen – versprach er doch Bildungsmöglichkeit und Perspektive, vielleicht mal was Anderes machen zu können. Und das Lernen sollte selbstorganisiert sein, »von Kollegen, für Kollegen«. Die Firma hofft dagegen, dass das selbst-

6 »Zu fragen ist, ob hier 3500 Arbeitslose eine ›echte Lebenschance‹ bekommen haben. Bezogen auf die Produktionsbeschäftigten waren 18 Prozent nicht arbeitslos, 12 Prozent bis zu einem Monat, 15 Prozent bis zu drei Monaten und 21 Prozent bis zu sechs Monaten arbeitslos. Lediglich 16 Prozent waren über zwölf Monate arbeitslos. Nur 5 Prozent hatten keinen Facharbeiterabschluss, 52 Prozent hatten eine abgeschlossene Ausbildung als Metall- oder Elektrofacharbeiter. Bei der Personalauswahl ist bemerkenswert, dass wenige Frauen (7 Prozent) und keine Schwerbehinderten eingestellt wurden.« Stephan Krull in: *Das Modell VW...*

Haustarif II
Mit dem Beschäftigungspakt 2004 wurde bei VW ein zweiter Haustarif für Neueingestellte vereinbart. Er orientiert sich am niedersächsischen Flächentarifvertrag und ist damit bedeutend schlechter als der alte Haustarifvertrag I.

Der Projektvertrag 2001

Die **Arbeitszeit** umfasst 35 »wertschöpfende« Wochenstunden. Nicht dazu zählt die sog. Qualifizierungs- und Kommunikationszeit. Das sind mindestens 1,5 Stunden die Woche, die sich aus kurzzeitigen *Meetings* vor und nach der Schicht sowie einer halbe Stunde Teamsitzung in der Woche zusammensetzen. Diese soll klassische Aufgaben der Personalabteilung wie Urlaubsplanung usw. übernehmen. Theoretisch sind drei Stunden vorgesehen, die nur zur Hälfte bezahlt werden. Als regelmäßige Wochenarbeitszeit sind maximal 42 Stunden vereinbart. Diese werden in Drei-Schicht gearbeitet, wobei zusätzlich samstags eine zuschlagsfreie Frühschicht und eine »Anfahrschicht« von Sonntag auf Montag gefahren wird.

Alles über 35 Stunden wird in ein zuschlagsfreies Arbeitszeitkonto von 200 Stunden gelegt.

Programmentgelt:
Betriebsrat und Geschäftsleitung einigen sich auf ein »Programm«, das die zu produzierende Stückzahl festlegt. Wer das nicht schafft, muss nachsitzen. Bezahlt bzw. ins Zeit-Töpfchen getan wird die Nacharbeitszeit nur, wenn die Firma »schuld« ist.

Der **Lohn** setzt sich zusammen aus:
+ einem Festgehalt von 4500 DM (~2300 Euro)
+ 6000 DM/Jahr garantiertem Bonus (inklusive Nachtzuschläge)
+ variablem individuellem Leistungsbonus
+ variablem Ergebnisbonus nach Betriebsergebnis
Es gibt für die ArbeiterInnen im wesentlichen nur eine Lohnstufe. In der Realität gibt es natürlich doch eine gewisse Differenzierung über das Prämiensystem.

organisierte Lernen der Arbeit besser geeignet ist, die kleinen alltäglichen Tricks und Kniffe der einzelnen ArbeiterIn zum Standard für alle machen zu können.

»*60 Prozent der Leute haben am Anfang gedacht, sie steigen auf, den Posten als Teamsprecher haben viele quasi als Karriere-Sprungbrett gesehen. Aber alle können nicht aufsteigen, das geht nicht. Mit ner kaufmännischen Ausbildung kannst du durch eine interne Ausschreibung ins Büro kommen. Aber als Koch? Diese Erwartungshaltung hat sich klar geändert. Einzelne glauben da immer noch dran, aber insgesamt ist die Luft raus. Deswegen sind viele, wirklich viele nach unten gefallen, an der Wirklichkeit runter. Denn die Wirklichkeit war nicht so wie die Philosophie. Wir waren 20 Leute in meiner Klasse des Vorbereitungskurses. Von denen hat einer schon nach drei Tagen geschmissen und drei nach zwei Wochen. Die haben es nicht ausgehalten. Bandarbeit ist so eine Sache.*

Am Anfang gab es kaum Schulung; ich dachte lange, das kommt noch. Mein Vater sagte immer: ›Mädel, wart ab, das wird noch, da kommt noch was!‹ Später gab es dann tatsächlich welche. Meine erste Schulung war: ›Der richtige Umgang mit dem Airbag‹. Da habe ich das aber schon ein halbes Jahr in der Praxis gemacht! Die Schulung wurde durchgeführt, als das Band aufgrund einer Störung nicht lief. Um die Leute nicht rum stehen zu haben, haben sie uns zusammen gerufen. ›Ihr wisst ja schon, wie es geht, alles klar, weiter so...‹ Die nächste Schulung ging über ›Das Gesundheitskonzept der Auto5000‹. Da bin ich ins Grübeln gekommen, was das für eine Philosophie sein soll.

Dann gab es den Punkt der dünnen Hierarchien: Wir, die ArbeiterInnen natürlich, dann die Betriebsingenieure und die Geschäftsführung, drei Ebenen. So sollte das sein. In der Realität haben sie das aber nicht umgesetzt, eigentlich sollte das so ein Miteinander sein. Nicht von oben herab. Aber die Hierarchie ist einfach da.«

Die ArbeiterInnen und die Marktwirtschaft...

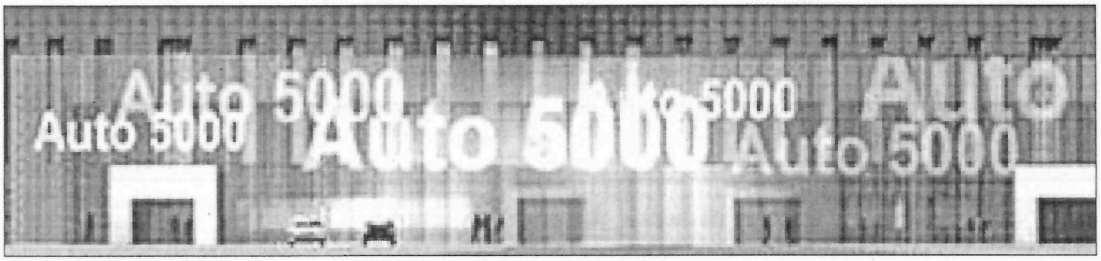
Ein entscheidender Punkt bei der »Innovation« von *Auto 5000* ist der Versuch, den ArbeiterInnen sogenanntes marktwirtschaftliches Denken einzuprügeln. Auf der einen Seite geschieht dies über Anreize für die Belegschaft insgesamt (renditeabhängige Erfolgsbeteiligung), für die einzelnen Teams (teamabhängige Prämien) und für den Einzelnen (Leistungsprämien). Die passende Ideologie dazu bietet das Einhämmern von scheinbar objektiven Kennzahlen: Die Unternehmensbilanz wird der Belegschaft vorgerechnet, »Bewerbungen« der Firma um Aufträge von *VW* werden mit Zahlen vorgestellt, die beweisen sollen, dass man dies oder jenes bieten muss, um im Wettbewerb bestehen zu können. Krankenrückkehrgespräche werden mit detaillierten Rechnungen garniert, wieviel Euro und Cents man die Firma im letzten Jahr gekostet hat. Dieses Denken soll die Individualisierung und den Wettbewerb zwischen den Belegschaften, den Teams und den Einzelnen fördern.

Auf der anderen Seite wird mit enormem direktem Druck gearbeitet, wenn die Gehirnwäsche versagt. Wenn jemand öfters krank ist und die Rechnungen der Geschäftsleitung nicht ernst nimmt, ist sofort die Drohung mit Entlassung da: Wer öfters krank ist, ist offensichtlich nicht »industrietauglich«. Wer man Fehler macht, kann zur kostenlosen Nacharbeit verpflichtet werden. Der Zwang zur Dokumentation eines jeden Handgriffs soll die Angst fördern, so dass man, wenn man schummelt, auch noch nach Jahren zur Rechenschaft gezogen werden kann.

»*Typische Konflikte sind z.B. die um das Stempeln. Jeder Arbeitsschritt muss von demjenigen, der ihn gemacht hat, abgestempelt werden, zur Dokumentation. Wenn meinetwegen bei einem Unfall der Airbag nicht aufgeht, kann man nachschauen, wer ihn eingebaut hat. Ist noch nie vorgekommen, der Druck ist aber da. Also, dann hat einer vergessen zu stempeln. Am Ende der Montage stempelt einer für das ganze Team. Der sieht, da fehlt was. Stempelt er trotzdem, dann ist er verantwortlich. Stempelt er nicht, geht der Airbag wieder raus und es muss nachgearbeitet werden. Also, was macht er??*

Am Anfang gab es genügend Qualitätskontrolleure. Auf unserer Linie hatten wir drei davon. Die haben geguckt, ob alles in Ordnung ist. Wenn du in Verzug gekommen bist, haben sie dir schon mal geholfen. Als das Band dann schneller lief, hatten die einfach keine Zeit mehr dazu. Die sind ausgerastet, wenn ein Fehler kam. Sie sind teilweise auf die Gegenlinie geraten, wo schon das nächste Team arbeitet, und haben versucht, noch was zu retten. Es gibt ein Ausschlussband, wo Autos zum Nacharbeiten geparkt werden können. Dort dürfen die Karossen aber nur maximal drei Stunden stehen. In der Zeit muss das Team zusehen, dass es einen frei spielt, der dann die Nacharbeiten macht. Wenn das Team es nicht schafft, läuft das Auto wie es st weiter. Dann musst du den Fehler theoretisch in deiner Freizeit machen, bis zu zwei Stunden.

»Irgendwann interessiert dich nicht mehr die Technik, sondern das, wozu die Technik dich zwingt.«



In der Krise Anfang der 90er Jahre malten die Unternehmer das Ende des »Standortes Deutschland« an die Wand. Auch das Kernstück der deutschen Industrie, die Autofabriken, sollten gen Osteuropa wandern. Diese Drohkulisse bildete den Hintergrund zu einer Reihe von »innovativen Projekten« der Unternehmen im Konsens mit der *IG Metall*, die beweisen wollte, dass sich Arbeit in Deutschland für die Unternehmer weiterhin lohnen kann. Die flexible Auffanglinie der Gewerkschaft war der Flächentarif und der Weiterbestand ihrer institutionellen Macht. Eine, wie es im Marketingdeutsch heißt, typische»Win-Win-Situation« zwischen den Sozialpartnern: Die Gewerkschaft wurde als Verhandlungspartner weiter anerkannt, teilweise wurden Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte ausgebaut. Das Lohnniveau wurde deutlich abgesenkt, blieb aber – zuweilen nur durch Zuschläge und Prämien – über dem Flächentarif. Die Unternehmen bekamen eine spürbare Senkung der Lohnkosten, vor allem durch neuartige Formen der Zeit- und Arbeitsorganisation. Die *IG Metall* bejubelte die »neuen Chancen« für Arbeitslose.

Die Verlierer sind – wie meistens in »Win-Win-Situationen« – die ArbeiterInnen. Das unter Federführung des damaligen *VW*-Arbeitsdirektors Peter Hartz geplante »5000x5000«-Projekt wurde auch von Linken am meisten beachtet. Zum ersten Mal entstanden neue Arbeitsstrukturen in der Autoindustrie im Gebiet der alten BRD, und zudem nicht auf der »Grünen Wiese«, sondern auf dem Werksgelände von *VW* in Wolfsburg. Auch propagandistisch war es am besten aufbereitet – mit Hilfe sozialwissenschaftlicher Begleitung durch Altprofis der ehemals kritischen Industriesoziologie am *Soziologischen Forschungsinstitut der Uni Göttingen (SoFi)*, wie z.B. Michael Schumann.

Sechs Jahre danach liegt nun der Projektabschlussbericht des *SoFi* der Öffentlichkeit vor[1]. Darin wird *Auto 5000* weiterhin als Zukunftsmodell gehandelt, genauso wie von *VW* und der *IG Metall*. Berthold Huber, noch Zweiter Vorsitzender der *IGM*, bezeichnet es in seinem Beitrag als entscheidenden Referenzpunkt für die angestrebte »High-Road-Strategie« der deutschen Autoindustrie (»Qualität der Produkte infolge der Qualität der Arbeit«). Der da wäre: eine erweiterte Mitbestimmung, ein tariflicher Qualifizierungsanspruch sowie »angereicherte Arbeit«, »überwiegend große Arbeitsumfänge und abwechslungsreiche Tätigkeiten.«[2]

Von linksgewerkschaftlicher Seite wurde anlässlich der Buchveröffentlichung nochmal die Kritik von vor sechs Jahren erneuert. Sie weist auf die tarifpolitischen Folgen des »Dammbruches« hin und kritisiert die Ideologie des »modernen Arbeitnehmertypus« als Verschleierung des Klassenwiderspruchs.[3] Da sie sich dabei mehr an den Mythen der Unternehmer als an der Realität abarbeitet, bleibt ihre Kritik abstrakt.

Um etwas Licht ins Dunkel und eine Vorstellung von der Realität in dieser Modellfabrik zu bekommen, haben wir uns im Sommer 2006 mit einer Arbeiterin von *Auto 5000* zusammengesetzt. Aus dem Gespräch wurde zum Einen deutlich, dass die Unternehmer es bislang schaffen, eine Verschärfung der Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Aber nicht im Konsens, sondern vor allem mit direktem Druck. Das hat dazu geführt, dass auf Seiten der ArbeiterInnen viele Illusionen verflogen sind. Sie sehen sich nicht mehr als »ganz andere« Belegschaft, denn viele ihrer Konflikte sind ganz traditionelle Bandarbeiterprobleme. Ausschnitte aus diesem Gespräch bilden den Kern des folgenden Artikels. Einleitend stellen wir die Montagefabrik *Auto 5000* in den größeren Zusammenhang der angestrebten Umstrukturierung bei Volkswagen.

1 **Schumann u.a.:** *VW-Auto 5000: Ein neues Produktionskonzept. Die deutsche Antwort auf den Toyota-Weg?* Hamburg: VSA, 2006 Siehe die dokumentierten Beiträge zur Diskussion auf Labournet: www.labournet.de/branchen/auto/vw/5000/index.html

2 »Durch anspruchsvolle, qualifizierte Tätigkeiten wächst das Selbstbewusstsein und die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten. Sie brauchen Chancen für ihre persönliche Entwicklung. Und sie benötigen verbindliche Mitsprache- und Beteiligungsrechte am Arbeitsplatz. Das nützt den Beschäftigten und dem Unternehmen! ... Die Ergebnisse der Begleitforschung des SoFi zeigen: Die Beschäftigten sind überwiegend zufrieden. Sie sind hochgradig leistungsbereit und machen die Wirtschaftlichkeit zu ihrer eigenen Sache. Und zwar ohne ihre eigenen Interessen aufzugeben!« (ebenda S.151)

3 **Das Modell VW: Auto 5000. Schön geredet und gesund gebetet.** Artikel von *Stephan Krull*, zuerst erschienen in der *SoZ – Sozialistische Zeitung* – vom März 2007: www.labournet.de/branchen/auto/vw/5000/krull.html

Zwei Berichte über aktuelle Klassenauseinandersetzungen in Polen

Der erste beschreibt die Krankenschwesternmobilisierung im Juni und Juli, die auch in der BRD auf großes Interesse stieß. Der Artikel entstand mit ein paar Wochen Abstand und versucht eine kritische Einschätzung. Der zweite Artikel zum zweieinhalbwöchigen Besetzungsstreik der Busfahrer in Kielce entstand direkt nach dem Ende des Streiks.

Die beiden Kämpfe haben völlig unterschiedliche Aufmerksamkeit erfahren: Das Zeltdorf der Krankenschwestern stand vom ersten Tag an im Mittelpunkt des Medieninteresses und genoss im ganzen Land riesige Popularität. Der Busfahrerstreik – eine der am härtesten geführten Klassenauseinandersetzungen der letzten Jahre – wurde außerhalb Kielces erst nach zwei Wochen wahrgenommen. Gründe dafür gibt es viele: Die Krankenschwesternbewegung war polenweit organisiert, der Busfahrerstreik aber lokal begrenzt. Zum Zeltdorf in Warschau hatten es die Hauptstadtjournalisten nicht weit. Kielce ist ein schlecht zu erreichendes Provinznest. Die Krankenschwestern wurden gleich zu Anfang von der Polizei angegriffen. Als die Busfahrer nach zwei Wochen von Werkschützern angegriffen wurden, bekamen auch sie überregionale Aufmerksamkeit.

Dass die Krankenschwestern so populär wurden, lag paradoxerweise auch daran, dass ihr Protest symbolisch blieb. Statt den Nationalen Gesundheitsdienst, die Krankenhausverwaltungen und – als Kollateralschaden – auch die Patienten anzugreifen, haben sie sich darauf verlassen, dass ihre Gewerkschaft auf höherer politischer Ebene für sie etwas herausholt. Allerdings haben auch die Busfahrer im Rahmen der Gewerkschaft gekämpft und sich für deren politische Spiele instrumentalisieren lassen. Zur Zeit bekämpfen sich die verschiedenen Fraktionen der politischen Klasse in Polen aufs heftigste. Die Gewerkschaften münzen ihre Bündnisse mit der einen oder anderen Fraktion geschickt in Vorteile für ihre Klientel um. Nach offiziellen Zahlen hat die Zahl der Arbeitskämpfe in Polen 2006 gegenüber dem Vorjahr um 274 Prozent zugenommen. In eine neue Selbständigkeit der ArbeiterInnen den Gewerkschaften gegenüber hat sich dieser Trend bisher nicht übersetzt.

Das Zeltdorf der Krankenschwestern

Vier Wochen lang zelteten in diesem Sommer mehrere tausend Krankenschwestern aus den staatlichen Krankenhäusern vor der Staatskanzlei in Warschau[1]. Ihr Protest sollte eine Erhöhung der kümmerlichen Gehälter von monatlich durchschnittlich 1200 bis 1300 Zloty (ca. 320 Euro) durchsetzen[2]. Auslöser der Zeltaktion selbst war ein brutaler Polizeieinsatz gegen Teilnehmerinnen einer großen Krankenschwesterndemonstration am 19. Juni. Daraufhin besetzten mehrere Krankenschwestern aus der Führung der Gewerkschaft *OZZPiP*[3] eine Woche lang ein Zimmer in der Staatskanzlei, um ein Gespräch mit dem Ministerpräsidenten zu erzwingen, während draußen das »weiße Städtchen« schnell auf etwa 150 Zelte anwuchs, in denen sich durchschnittlich 300 BewohnerInnen über die Wochen hinweg ablösten. Die meisten von ihnen waren *OZZPiP*-Aktivistinnen, die an ihren freien Tagen kamen, für die Aktion Urlaub nahmen oder sich freistellen ließen. Als der Ministerpräsident am 15. Juli in den Urlaub abreiste, brachen die Schwestern das Zeltdorf ohne konkrete Ergebnisse ab.

Alle lieben die Krankenschwestern ...

Die »Öffentlichkeit« nahm die Proteste mit großer Sympathie auf. Umfragen zufolge unterstützte eine große Mehrheit im Land die Aktion und fand die Lohnforderungen richtig. Viele Leute kamen spontan vorbei und brachten Essen, Decken oder Schlafsäcke. Den Leuten imponierte die Entschlossenheit und Zuversicht der Frauen. Viele schienen geradezu auf diese Bewegung gewartet zu haben, die auf den Punkt brachte, was einen Großteil der Gesellschaft bewegt: Polen modernisiert sich und verwandelt sich in eine verlängerte Werkbank der EU, aber die Löhne sind niedrig geblieben[4]. Auch den Zusammenhang zur aktuellen Auswanderungsbewegung stellten die Krankenschwestern auf ihren Transparenten her: »Bleibt gesund, wir wandern aus!« oder »Wir wollen arbeiten, nicht emigrieren«.

Unterstützung kam nicht nur von so ziemlich allen linken Gruppen und Grüppchen[5], sondern – zumindest verbal – auch von der neoliberalen Opposition, der alles recht ist, was die klerikal-rechte

1 Auch in der deutschen Presse wurde breit über die Aktion berichtet. Wie viele Schwestern tatsächlich beteiligt waren, ist unklar. Laut Gewerkschaft waren nach einer Woche schon über 2 000 Teilnehmerinnen registriert. Nach einem Bericht der *Gazeta Wyborcza* vom 23.06.2007 kam in ganz Polen die Polizei am 22. Juni in die Krankenhäuser, um zu fragen, wie viele Schwestern nach Warschau gefahren waren oder noch fahren wollten.

2 Über die aktuellen Löhne gibt es sehr unterschiedliche, teilweise anekdotische Angaben. Diese Zahl ist dem Interview mit einer OZZPiP-Gewerkschafterin im aktuellen Bulletin Nr. 14 der Inicjatywa Pracownicza (ip.hardcore.lt/ip14.pdf) entnommen. Die tatsächliche Lohnhöhe hängt von einer Reihe von Faktoren wie Dienstalter sowie Typ und Ort des jeweiligen Krankenhauses ab. Laut Springer-Blatt *Dziennik* vom 28.08.2007 verdient »eine Krankenschwester in Czestochowa« zur Zeit 1729 Zloty netto.

3 Ogolnopolski Zwiazek Zawodowy Pielegniarek i Poloznych (Gesamtpolnische Krankenschwestern- und Hebammengewerkschaft). Sie gehört dem mit ca. 500 000 Mitgliedern drittgrößten Gewerkschaftsverband Forum Zwiazkow Zawodowych an. Die Führung der OZZPiP ist personell eng mit den »postkommunistischen« Parteien SLD, SdPL und PSL verbunden. Zur polnischen Gewerkschaftslandschaft vgl. »ArbeiterInnen in Polen seit 1989« in *Wildcat* 74.

Regierung in Schwierigkeiten bringt. *PO*-Chef[6] Tusk verurteilte die Polizeiübergriffe ebenso wie Warschaus *PO*-Bürgermeisterin, die ehemalige Notenbankchefin Gronkiewicz-Waltz. Die Stars und Sternchen der Kulturszene gaben Konzerte und/oder verbrachten eine Nacht im Zelt.

Obwohl andere Gewerkschaften wie die linke *Sierpien 80* versuchten, ihren Fuß in die Aktion zu bekommen, blieb ihr Einfluss auf die Teilnahme an den Plena im Zeltdorf beschränkt, wo praktische Fragen wie der Schutz vor Angriffen diskutiert wurden. Politisch stand das Monopol der *OZZPiP*, die sich ihre Verbündeten bei den Neoliberalen sucht – als Verhandlerin beauftragte sie z.B. die Vorsitzende des privaten Arbeitgeberverbandes *Bochniarz* – nicht in Frage.

... aber worum ging es eigentlich genau?

Trotz aller öffentlichen Sympathie für den Krankenschwesterprotest wussten die wenigsten, was eigentlich im Detail los war. Viele erklärten sich z.B. solidarisch mit dem »Krankenschwesternstreik«, obwohl die Krankenschwestern gar nicht streikten. Dabei hat es in diesem Jahr in Polen an Streiks nicht gemangelt, z.B. gab es Warnstreiks für Lohnerhöhungen bei *Fiat* in Tychy und Bielsko-Biala, bei *Opel* in Gliwice oder wiederholte wilde Streiks beim Maschinenbauer *Cegielski* in Poznan. Die Busfahrer in Kielce ...

Genauso wenig wie die Tatsache, dass nicht gestreikt wurde, wurden die konkreten Forderungen wahrgenommen. Irgendwie fordern die 30 Prozent mehr, stimmt's? Passt schon! Tatsächlich hat die *OZZPiP* keine direkte Lohnforderung aufgestellt, sondern fordert die Verlängerung der Wirkung eines *Gesetzes über die Erhöhung der Zuschüsse zu Personalkosten* von 2006. Mit diesem Gesetz wurden nach einem Ärztestreik Anfang 2006 zusätzliche Subventionen für den *Nationalen Gesundheitsfonds NFZ* (vergleichbar mit einer Art allgemeingültiger *AOK*) bereitgestellt, um für den Zeitraum Juli 2006 bis September 2007 die Ausgaben für Personal um 30 Prozent erhöhen zu können.

Mit ähnlichen Finanzspritzen werden die klammen Krankenhäuser[8] regelmäßig finanziell flüssig gemacht. Das staatliche polnische Gesundheitssystem ist chronisch unterfinanziert (in Polen werden etwa vier Prozent vom BIP für das Gesundheitswesen ausgegeben – gegenüber zehn Prozent in Deutschland und 15 Prozent in den USA). Zwar sitzen in allen Parteien Lobbies, die das Gesundheitssystem kommerzialisieren wollen, um das potentielle Riesengeschäft mit der Gesundheit für Kliniken, Privatpraxen und die Pharma- und Geräteindustrie zu erschließen. Niemand weiß aber so richtig, wie das finanziert werden soll. Einerseits gelten zur Zeit weder eine Erhöhung der Krankenkassenbeiträge von 11,45 Prozent noch eine Belastung der Arbeitgeber (die bisher nichts bezahlen) als politisch durchsetzbar, andererseits würde eine Rückkehr zu einer offenen Finanzierung aus dem Staatshaushalt den Weg zur Kommerzialisierung erst recht versperren. So werden auf diesem Weg weiter kleine Schritte gemacht, wie die Zulassung privater Zusatzversicherungen (die haben in Polen bisher allerdings erst ein bis zwei Prozent der Leute) und die Schaffung von legalen Zusatzverdienstmöglichkeiten für die Krankenhausärzte (die bisher geschätzte ein bis drei Mrd. Euro im Jahr an Schmiergeldern von Patienten kassieren[9]). Gleichzeitig wird das bestehende System mit befristeten Ausnahmeregelungen halbwegs über Wasser gehalten.

Die *OZZPiP* will, dass das oben erwähnte Personalkostenerhöhungsgesetz über den 1. Oktober 2007 hinaus auf mehrere Jahre verlängert wird. Die Ausgaben für das Gesundheitssystem sollen – egal ob über Subventionen oder über Beitragsanhebungen – steigen, d.h. der zu verteilende Kuchen

4 Wie sehr sich das Verhältnis von Produktion und Konsum umgedreht hat, verdeutlicht vielleicht folgende Zahl: Während die Zahl der verkauften Neuwagen in Polen seit 1999 sinkt, steigt seit Jahren die Zahl der produzierten Autos. 2005 wurden laut Polnischer Agentur für Information und Auslandsinvestition (PAIiIZ) 235 000 Neuwagen verkauft und 527 000 produziert. 2007 soll die Jahresproduktion auf 800.000 steigen (*Gazeta Wyborcza* vom 27.08.2007).

5 Mit dem Argument, der Protest dürfe nicht »politisiert« werden, setzte die *OZZPiP* durch, dass die linken Gruppen ohne eigene Transparente und Symbole kamen – ein Teil von ihnen kam daher unter der Flagge der linken Gewerkschaft Sierpien 80. Ein Workshop von Anarchisten zu gewaltfreiem Widerstand und zivilem Ungehorsam wurde ebenso untersagt wie ein Transparent der Jungen Sozialisten mit der Aufschrift »Lohnerhöhungen ja, Privatisierung nein«. Ministerpräsident Kaczynski behauptete zwar, das Zeltdorf sei von »Satanisten und Anarchisten« unterwandert, aber tatsächlich blieb die Aktion klar im Rahmen der *OZZPiP*.

6 Platforma Obywatelska (Bürgerplattform): größte Oppositionspartei mit guten Chancen, die nächsten Wahlen zu gewinnen. Wie die Regierungspartei *PiS* rechts und national, aber weniger klerikal, eher wirtschaftsliberal ausgerichtet.

soll vergrößert und dabei die Lohnsumme systematisch Jahr für Jahr erhöht werden. Um 30 Prozent Lohnerhöhung geht es dabei allerdings weder in Zukunft noch in der Vergangenheit: Nach Angaben der *OZZPiP* kamen bei den 2006 vereinbarten 30 Prozent höheren Personalkosten durchschnittlich 17 Prozent Gehaltserhöhungen raus[10].

Im Hintergrund: der Ärztestreik

Dass die 30-prozentige Erhöhung der Personalkosten letztes Jahr überhaupt ins Gesetz hineingeschrieben wurde, war einem Streik der Ärzte zu verdanken. Und auch 2007 kämpfen sie wieder für ihre Interessen. Sowohl von der Dauer als auch der Beteiligung her war der mit Abstand größte Streik dieses Jahres nämlich der seit dem 21. Mai laufende Ärztestreik. Die aktuellen Gehälter sind sehr unterschiedlich und liegen teilweise unter 1500 Zloty. Die Ärztegewerkschaft *OZZL* hat klare landesweite Forderungen aufgestellt: Fachärzte sollen das Dreifache des landesweiten statistischen Durchschnittseinkommens von ca. 2000 Zloty verdienen, die restlichen Ärzte das Doppelte. Damit reden die Ärzte nicht nur über klare Beträge, sondern markieren auch den von ihnen gewünschten sozialen Abstand. Die Entscheidung über Streiks ebenso wie Verhandlungen und Abschlüsse überließ die Gewerkschaft den Streikkomitees an den einzelnen Krankenhäusern. Insgesamt wurde nach Gewerkschaftsangaben an etwa 230 der 800 staatlichen Krankenhäuser in verschiedener Form gestreikt. Teilweise wurden geplante Operationen nicht mehr durchgeführt, teilweise nur noch Notdienste gefahren und teilweise die Abrechnung der Leistungen mit dem NFZ verweigert. Zusätzlich reichten etwa 3500 der 120000 Ärzte des polnischen Gesundheitsdienstes ihre Kündigung ein. Inzwischen (Ende August) haben die meisten Krankenhäuser unterschiedliche Abschlüsse mit den Ärzten unterschrieben – und viele Ärzte ihre Kündigungen zurückgezogen. *OZZL*-Chef Bukiel – nebenbei Berater der ultra-neoliberalen Partei *UPR* – nutzte indessen die durch den Streik – und den Krankenschwesternprotest – geschaffene Öffentlichkeit, um ständig seine Hauptforderung zu wiederholen: Privatisierung des Gesundheitswesens!

Im Gegensatz zu den Krankenschwestern haben sich die Ärzte nicht beliebt gemacht. Am 21. August wurde aus Protest gegen den Ärztestreik sogar ein Krankenhaus in Radom zwei Tage lang von Patienten besetzt. Die Ärzte haben weder groß Rücksicht auf die Patienten genommen noch versucht, gemeinsame Sache mit den Krankenschwestern zu machen.

Die *OZZPiP* sieht sich ihrerseits als Vertretung der examinierten Schwestern und grenzt sich vom restlichen Klinikpersonal (Stationshilfen, Krankenwagenfahrer, Reinigungspersonal usw.) ab. Stattdessen hängt sie sich an die Ärzte und ihre Funktionäre dran, die häufige und gern gesehene Gäste im »weißen Städtchen« waren. Obwohl die Forderungen noch nicht erfüllt sind, sind Streiks auch weiterhin nicht geplant. Ende August hat die Gewerkschaft drei Tage lang mehrere Zelte vor dem Parlament aufgestellt und dort mit der Presse geredet. Außerdem verspricht sie eine Fortsetzung der Proteste im September.

Und die Krankenschwestern?

Auch wenn viele Krankenschwestern in Polen die Aktion gut fanden, heißt das nicht zwangsläufig, dass sie dieselben Ansichten haben wie die Gewerkschaft: weder über die Ärzte noch über die Privatisierung des Gesundheitssystems. Aber sie haben sich nicht zu Wort gemeldet und keine eigenen Aktionen unternommen. Das »weiße Städtchen« wirkte viel lebendiger und selbstorganisierter als die üblichen deutschen Gewerkschaftstütenrituale, war letztlich allerdings eine von oben organisierte Aktion – auch wenn es für die beteiligten Schwestern sicher klasse war, mal aus dem Trott rauszukommen, Kolleginnen aus anderen Städten kennenzulernen und für ein paar Wochen in der Zuneigung »der Öffentlichkeit« zu baden.

Vielleicht machen die Krankenschwestern im Land auch einfach folgende Rechnung auf: Die 17 Prozent Lohnerhöhung, die sie 2006 im Schnitt herausbekommen haben, bedeuten in absoluten Zahlen (etwa 200 Zloty) und im Vergleich zu anderen Berufsgruppen zwar immer noch niedrige Löhne. Sie gehören aber zu den höchsten prozentualen Lohnsteigerungen der letzten Jahre in Polen. In der Autoindustrie haben sie weniger rausgeholt: Nachdem es dort jahrelang praktisch gar keine Lohnerhöhungen gab, sah sich die Gewerkschaft (*Solidarnosc*) in diesem Jahr gezwungen, mit Warnstreiks Flagge zu zeigen, und schloss dann schnell und niedrig ab: Bei *Opel* in Gliwice z.B. hatte *Solidarnosc* 500 Zloty mehr im Monat gefordert und unterschrieb dann eine Einmalzahlung von 2500 Zloty (also monatlich etwa 200) – bei einem Monatslohn von etwa 2300 Zloty netto. Bei der Post gab es nach einer spektakulären Welle von wilden Streiks Ende letzten Jahres magere 110 Zloty monatlich[11]. Die Krankenschwestern haben insofern gute Gründe, drauf zu spekulieren, dass die Gewerkschaft für sie wieder etwas rausholen wird. Indem sie sich an die Ärzte dranhängen, die den Ärger abkriegen, müssen sie es sich noch nicht mal moralisch mit der »Öffentlichkeit« und den Patienten verderben. Ob diese Spekulation aufgeht, wird sich zeigen. ■

7 Auch international. Ein typisches Beispiel war die »Solidaritätserklärung an die Streikenden Krankenhausbeschäftigten in Polen, von der Initiative zur Vernetzung der Gewerkschaftslinken (IVG), beschlossen auf dem 9. IVG-Kongress in Stuttgart am 1. Juli 2007«: »Der Kongress der Initiative zur Vernetzung der Gewerkschaftslinken mit 100 Teilnehmern solidarisiert sich mit Eurem Streik für eine 30 Prozent Lohnerhöhung. (...) Hoch die internationale Solidarität.« (www.labournet.de/internationales/pl/polensoli_ivg.html).

8 So hat in Kostrzyn an der Oder im Juni zum wiederholten Mal der Gerichtsvollzieher die Konten des örtlichen Krankenhauses gesperrt und damit die Lohnzahlungen an die Beschäftigten blockiert. Deswegen fanden auch schon mehrmals Gewerkschaftsdemos beim Gerichtsvollzieher statt. Die Unternehmensberatung Deloitte hat inzwischen einen Sanierungsplan ausgearbeitet, der im wesentlichen die Entlassung von 500 nicht-ärztlichen Beschäftigten vorsieht. Siehe auch das Bild: »Patient, lass dich vom Gerichtsvollzieher behandeln – gez. die Politik.«

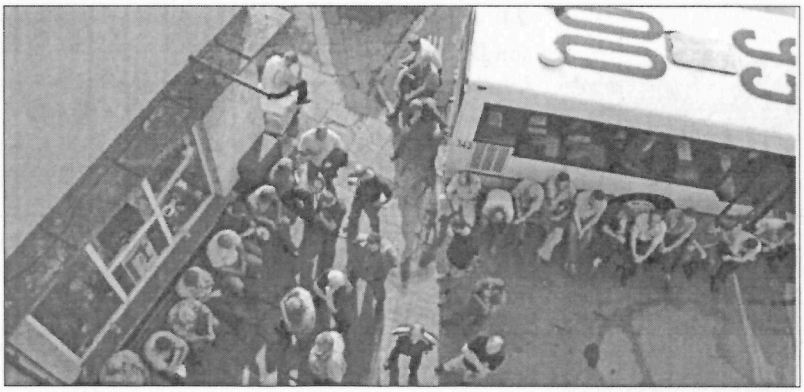
9 *Rynek Zdrowia* vom 13.08.2007.

10 Hinter diesem Durchschnitt von 17 Prozent steckt laut Gewerkschaft in der Praxis eine Spanne von 0 bis über 40 Prozent (Interview mit der stellvertretenden *OZZPiP*-Vorsitzenden Longina Kaczmarek am 22.08.2007 in Warschau).

11 Vgl. *Wildcat* 78: »Wilde Streiks der Briefträger bei der Polnischen Post«.

Busfahrerstreik in Kielce

Arbeiterselbstverwaltung als Sieg?



Nach einem 17-tägigen Streik haben sich die Busfahrer im südpolnischen Kielce überraschend durchgesetzt. Der vom Bürgermeister geplante Verkauf der städtischen Busgesellschaft wird gestoppt und diese stattdessen an die Belegschaft übergeben. Dem Streik waren monatelange Auseinandersetzungen vorausgegangen. Einen Tag vor Ende des Streiks war einer der beiden Betriebshöfe nachts brutal von Wachschützern geräumt und dann am nächsten Morgen von den streikenden Busfahrern zurückerobert worden.

Bei der städtischen Busgesellschaft *MPK* arbeiten 630 Beschäftigte, davon 380 Fahrer, darunter eine Frau. Die 160 Busse sind alt und gehen ständig kaputt. Die Firma macht seit Jahren Verluste, nach Auffassung der Belegschaft nicht zuletzt deshalb, weil die Stadt die Gesellschaft vor einigen Jahren in die eigentliche Busgesellschaft (*MPK*) und eine Verkehrsplanungsgesellschaft (*ZTM*) aufgeteilt hat. Angeblich soll die *ZTM* über Ausschreibungen, Vorgaben und Fahrpläne den *ÖPNV*-»Markt« steuern. Faktisch untersteht ihr nur die *MPK*, die sie mit ungünstigen Bedingungen in die roten Zahlen treibt.

Seit zwei Jahren läuft eine Tarifauseinandersetzung. Die letzte Lohnerhöhung gab es vor sechs Jahren. Vor fünf Jahren stimmten *Solidarnosc* und die beiden kleineren Gewerkschaften im Betrieb »zur Rettung der Firma« einer Lohnsenkung durch Verzicht auf Prämien und Zulagen zu. Fahrer mit 30 Jahren Betriebszugehörigkeit verdienen ca. 1600 Zloty (etwa 415 Euro), neueingestellte weniger als 900 Zloty (230 Euro) netto. Die Belegschaft besteht überwiegend aus 40- bis 50-jährigen. Nach Aussage der Fahrer bewerben sich kaum junge Leute. In den letzten Jahren haben viele gekündigt und sind nach England oder Irland gegangen oder LKW-Fahrer geworden. Jetzt fordert *Solidarnosc* 500 Zloty (130 Euro) mehr für alle.

Neben den Löhnen geht es auch um die Arbeitsbedingungen: Die von der *ZTM* aufgestellten Fahrpläne sind nach Aussage der Fahrer unrealistisch und führen dazu, dass einerseits die Busse ständig unpünktlich und die Fahrgäste unzufrieden sind, und andererseits die Fahrer praktisch keine Pausen mehr zwischen den Touren haben. Die Fahrer beklagen u.a. auch, dass der Bus, der sie nach der letzten Tour nach Hause bringt, gestrichen wurde, so dass viele, die sich kein eigenes Auto leisten können, nachts teils lange Wege zu Fuß gehen müssen.

Seit letztem Jahr kommt das Thema Privatisierung hinzu: Der Kielce autokratisch regierende Bürgermeister Lubawski hatte 2005 vor seiner Wiederwahl mit 72 Prozent versprochen, die *MPK* nicht zu verkaufen, nach der Wahl aber mit aller Kraft einen Verkauf forciert, vorzugsweise an den französischen *Veolia*-Konzern (der unter dem Namen *Connex* auch in der BRD Bus- und Bahnlinien betreibt).Die Gewerkschaften waren nicht prinzipiell gegen eine Privatisierung, forderten aber ein »Sozialpaket« mit fünf Jahren Kündigungsschutz, hohen Abfindungen bei Kündigung und Lohnerhöhungen. *Veolia* wollte aber nur die Beschäftigungsgarantie und auch diese nur für Unbefristete anbieten.

Als der Bürgermeister Ende Mai 2007 ohne Sozialpaket den Verkauf der Firma an *Veolia* verkündet, eskaliert die Auseinandersetzung.

Chronologie der Ereignisse

4. Juni: An einer von *Solidarnosc* (ohne die anderen Gewerkschaften) organisierten Urabstimmung beteiligen sich 480 Beschäftigte, von denen 450 für Streik stimmen.

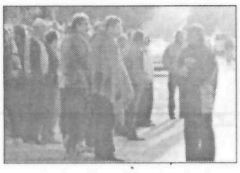
19. Juni: Die Stadt unterschreibt mit *Veolia* einen Vorvertrag. Gleichzeitig versucht sie, den Druck zu erhöhen, indem die *ZTM* den städtischen Busverkehr für die nächsten zehn Jahre neu ausschreibt und *Veolia* den Gewinn der Ausschreibung zur Bedingung für den endgültigen Vertrag macht. Die Ausschreibung ist als Steilvorlage für *Veolia* gestaltet, da sie hohe Investitionen zur Bedingung macht. In Interviews räumt der Bürgermeister der *MPK* wenig Chancen gegen die zahlreichen Mitbewerber ein. Als die *MPK* dann Anfang August schließlich die Ausschreibung gewinnt, stellt sich heraus, dass die Stadt geblufft hat: Es gab gar keine anderen Bewerber.

Der Artikel basiert auf Zeitungsmeldungen aus der *Gazeta Wyborcza* und der Lokalzeitung *Echo Dnia*, Berichten im Internetportal *lewica.pl* und einem Besuch in Kielce am 29. und 30. August.

Der Bischof

Fahrer und Security

Nachts vor dem Betriebshof



Nach der Räumung

21. Juni: Die *MPK*-Beschäftigten demonstrieren mit Böllern vor dem Rathaus und dringen anschließend ins Gebäude ein und rücken den Stadträten auf die Pelle.

22. Juni: Morgens von 4 bis 8 Uhr findet ein Warnstreik statt, bei dem nur 6 von 160 Bussen fahren. Die *MPK*-Geschäftsführung und der Bürgermeister bezeichnen den Streik als illegal, da Warnstreiks nur zwei Stunden dauern dürfen. Die *ZTM* verhängt gegen die *MPK* eine Konventionalstrafe von 300 000 Zloty (etwa 80 000 Euro) und droht für den Fall weiterer Streiks, den Beförderungsvertrag mit der *MPK* zu kündigen. Die *MPK* stellt die 300 000 Zloty dem Chef der *Solidarnosc*-Betriebsgruppe in Rechnung. Der Bürgermeister droht, bei einem nochmaligen Streik werde er die *MPK* sofort liquidieren und den Busverkehr anderweitig ausschreiben.

28. Juni: Noch ein vierstündiger Warnstreik – allerdings in der betriebsfreien Zeit von 0 bis 4 Uhr. Keine Reaktion von Geschäftsführung und Bürgermeister.

Ende Juni bis Mitte Juli: Mehrere Verhandlungsrunden zwischen Gewerkschaften und *Veolia* über das Sozialpaket bleiben ohne Ergebnis.

2. August: Die *MPK*-Fahrer melden sich kollektiv zum Blutspenden und bekommen den Rest des Tages frei.

10. August: *Solidarnosc* kündigt einen unbefristeten Streik ab dem 14. an. Der Bürgermeister droht mit sofortiger Liquidierung der *MPK*.

14. August: Kein einziger Bus fährt. 200 Fahrer stehen vor dem Betriebsgelände und lassen die Geschäftsführung nicht hinein. Die Belegschaftsversammlung beschließt den unbefristeten Streik und wählt ein Streikkomitee. Der Bürgermeister weigert sich, mit diesem zu reden, da der Streik illegal sei.

15. August: Auf dem Betriebsgelände findet eine katholische Messe statt. Es war schwierig, dafür einen Priester zu finden, da der Bischof – ein Schwager des Bürgermeisters – seinen Priestern untersagt, auf dem Betriebsgelände die Messe zu lesen.

18. August: Die Stadtverwaltung und *Veolia* haben 80 Ersatzbusse mit Fahrern aus anderen Städten besorgt. Die Busse sollenauf dem Betriebshof Pakosz (dem kleineren der beiden Kielcer Betriebshöfe) parken, was aber nicht geht, da 150 Beschäftigte die Einfahrt blockieren. Schließlich parken die Streikbrecherbusse außerhalb auf einer Wiese beim Messegelände.

19. August: Auf den wichtigsten Linien fahren *Veolias* Streikbrecherbusse.

22. August: Die 17 Mitglieder des Streikkomitees bekommen die fristlose Kündigung. Ein Streikbrecherbus wird von Unbekannten mit Steinen eingedeckt.

23. August: Die Stadtpolizei verteilt Strafmandate, weil die Streikenden in der Innenstadt ein nicht genehmigtes Tischchen zum Unterschriftensammeln aufgestellt haben. Ein Treffen zwischen Bürgermeister und *Solidarnosc*-Chef bleibt ohne Ergebnis. Der *MPK*-Geschäftsführer beklagt sich bei der Presse, Arbeiter hätten sich mit Ziegeln und Mörtel vor seiner Bürotür postiert.

25. August: Wieder wird ein Streikbrecherbus mit Steinen beworfen.

28. August: Laute und wütende Kundgebung der *MPK*-Arbeiter vor dem *ZTM*-Büro in der Innenstadt. Die *ZTM* behauptet, ab 1. September würde der Busverkehr regulär von vier neuen Firmen übernommen: Die triumphierend genannten Zahlen – bei *Veolia* hätten sich schon 40 und bei *Polski Ekspress* sogar schon 60 Fahrer beworben – riechen mal wieder nach Bluff.

29. August, 1.19 Uhr: Auf dem Betriebshof Pakosz befinden sich etwa 30 Arbeiter. Die meisten schlafen in abgestellten Bussen oder in Privatautos. Plötzlich fahren zwei Reisebusse vor, aus denen etwa 70 Wachschützer im Kampfanzug mit Helm, Schild und Knüppel springen. Sie laufen auf den Betriebshof, ziehen die schlafenden Arbeiter aus den Bussen und Autos und treiben sie – teils mit Knüppelschlägen – vom Gelände. Die Arbeiter vergleichen die Aktion mit den Polizeieinsätzen während des Kriegsrechts der 80er Jahre. Der Bürgermeister sagt, er habe die Aktion angeordnet, um zu verhindern, dass sich brennbare Flüssigkeiten entzünden. Nach Aussage der Arbeiter befinden sich auf dem Gelände keine Treibstofftanks. Die Wachschützer wiederum erzählen der Presse, sie hätten einen »terroristischen Brandanschlag auf einen Bus« verhindern sollen. Wahrscheinlicher ist, dass das Gelände und die dort geparkten Busse den Streikbrechern zur Verfügung gestellt werden sollten.

8.00 Uhr: In einer koordinierten Aktion stürmen über hundert Arbeiter durchs Haupttor und zwei andere Eingänge (durchs Seitentor und hinten durch ein Loch im Zaun) gleichzeitig das Gelände. Die Wachschützer sind völlig überrascht und fliehen nach kurzem erfolglosen Widerstand in die Bürobaracke. Die inzwischen zahlreich aufgezogene Polizei steht daneben und beschränkt sich auf Ermahnungen an die Arbeiter, »keine Gewalt« anzuwenden. Der Chef der extra für diese Aktion angeheuerten Wachschutzfirma klagt hinterher in einem Zeitungsinterview, so etwas sei ihm noch nie passiert: dass die Polizei danebenstünde und ihn nicht unterstütze. Im Land kippt die Stimmung: Gewerkschaften und linke Gruppen verfassen Protesterklärungen gegen den Kielcer Bürgermeister, Kritik auch von Politikern und Medien. Die überregionalen Zeitungen, die den Streik bisher kaum

beachtet hatten, bringen die Story am nächsten Tag auf Seite 1. Vor dem Betriebshof Pakosz ziehen die Ü-Wagen mit den Satellitenschüsseln auf.

10 Uhr: Der Wojewode (der regionale Statthalter von Premierminister Kaczynski) gibt eine Pressekonferenz und fällt dem Bürgermeister in den Rücken: »Es besteht noch eine Chance, dass alle *MPK*-Arbeiter ihre Jobs behalten.«

15 Uhr: Unter Polizeischutz und Pfiffen der Arbeiter verlassen die Wachschützer die Bürobaracke, gehen zu ihren Bussen und fahren ab.

Nachmittags: Gespräche zwischen Bürgermeister und Streikkomitee. Hinterher tritt der *Solidarnosc*-Betriebsgruppenchef vor die Belegschaft und grinst: »Alles läuft sehr gut.« Der Bürgermeister habe in Anwesenheit von zwei Bischöfen versprochen, dass sich so etwas wie letzte Nacht nicht wiederholen werde.

30. August, 1.19 Uhr: Auf dem Betriebshof Pakosz sind etwa 70 Arbeiter und ein paar inzwischen aus anderen Städten angereiste und nach kurzem Zögern freundlich aufgenommene linke Unterstützer (die freundliche Aufnahme war nicht unbedingt selbstverständlich beim kulturellen Bruch zwischen 45-jährigen katholischen Schnurrbartträgern und 25-jährigen Antifas mit Dreadlocks). Einige schlafen in Bussen und Autos, aber die meisten sind wach und stehen in Gruppen auf dem Gelände. Einige halten Eisenstangen in der Hand, die Arbeiter trauen dem Bürgermeister nicht. Es bleibt aber ruhig.

10 Uhr: Bürgermeister und Streikkomitee verhandeln wieder.

12 Uhr: Der *Solidarnosc*-Betriebsgruppenchef hat die Verhandlungen mit dem Bürgermeister beendet. Er springt aus dem Auto und strahlt seine Arbeiter an: »Alles läuft sehr gut.« Während sich die Belegschaft in einer der großen Reparaturhallen zur Diskussion und Abstimmung versammelt, wird draußen alles für eine Pressekonferenz aufgebaut. Das Ergebnis scheint schon festzustehen.

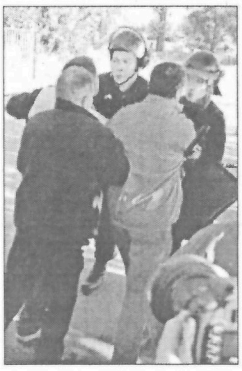
14 Uhr: Die Limousinen des Bürgermeisters, des Wojewoden, des Bischofs und des *Solidarnosc*-Regionalchefs fahren vor. Der *MPK*-Chef fehlt, weil er schon zurückgetreten ist. Dann wird das Ergebnis verkündet: Der Streik ist zuende. Ein Verkauf an *Veolia* findet nicht statt. Die *MPK* wird in eine »Arbeitergesellschaft« umgewandelt. Nach polnischem Privatisierungsrecht bedeutet das, dass 15 Prozent der Anteile umsonst an die Belegschaft gehen und weitere Anteile bis zu einem Gesamtanteil von 60 bis 70, mindestens aber 51 Prozent an sie verkauft werden. Ein Preis wird genauso wenig genannt wie andere Details. Der Bürgermeister macht die Kündigungen der Mitglieder des Streikkomitees und die Liquidierung der *MPK* rückgängig und vergibt den städtischen Busverkehr exklusiv an die *MPK*. Nach dem Ende der Pressekonferenz skandieren die Arbeiter laut ihren Dank.

Ein Sieg der Arbeiter?

Dabei ist noch offen, was dieses Ergebnis für sie konkret bedeuten wird. Auf meine Frage, was denn jetzt mit der seit zwei Jahren gestellten Hauptforderung nach Lohnerhöhungen sei, antwortet ein Mitglied des Streikkomitees nach der Pressekonferenz: »Das werden wir später sehen.« Die durch die *Veolia*-Übernahme befürchteten Entlassungen sind vom Tisch. Nicht aber die Konstruktion zwischen *ZTM* und *MPK*, auch nicht die Schulden der *MPK*, der Investitionsbedarf in neue Busse und die Sachzwänge allgemein, die nun die selbstverwaltete Firma an die Belegschaft weitergeben wird. Es gibt schon erste Anzeichen, welcher Ton ab jetzt angeschlagen wird: Der Chef der *Solidarnosc*-Betriebsgruppe, der sich nun selbst in der Verantwortung sieht, schlägt vor, die Hälfte der Streiktage als unbezahlten Urlaub zu betrachten.

Trotzdem ist dieses Ergebnis ein Sieg. Die Arbeiter haben gekämpft, zusammengehalten und die andere Seite zu einem Ergebnis gezwungen, das sie nicht wollte. Wenn es in der Nacht auf den 29. August bei dem Angriff der Wachschützer geblieben wäre, hätten die Arbeiter zwar das Mitgefühl der ganzen Nation gehabt, sich aber nicht durchgesetzt. Mit ihrer Rückeroberung des Betriebshofs haben sie die Initiative zurückgewonnen. Jetzt hätte der Bürgermeister (als fungierender Kapitalist in der *MPK*) noch mal räumen müssen, und die Arbeiter wären darauf vorbereitet gewesen. Das hat er sich dann doch nicht mehr getraut.

Zumal ihm die große Politik schon in den Rücken gefallen war und ihm den Polizeischutz entzogen hatte. In Polen stehen Neuwahlen vor der Tür, und die regierende *PiS* versucht, sich gegen die neoliberale Opposition noch mal schnell als »sozial« zu profilieren. Am 29. August traf sich Ministerpräsident Kaczynski mit der *Solidarnosc* und schloss ein Sozialabkommen mit ihr ab. Ohne die anderen Gewerkschaften oder die Arbeitgeber auch nur von dem Treffen zu informieren, wurden mal eben der Mindestlohn um 200 Zloty auf 1126 erhöht, auch die Gehälter im öffentlichen Dienst steigen. Assoziationen an das berühmte 1980er August-Abkommen zwischen *Solidarnosc* und Staat sind ausdrücklich erwünscht! Ein womöglich harter Polizeieinsatz gegen *Solidarnosc*-Aktivisten hätte da nicht ins Bild gepasst. Da hat Kaczynski lieber dem Bürgermeister von Kielce in die Suppe gespuckt. Auslöffeln müssen diese Suppe am Ende ja doch die Arbeiter. ■



Die Rückeroberung

Gewerkschaft + Belegschaft

Sechs Monate Streik bei Gate Gourmet

Flying Pickets (Hg.)
...auf den Geschmack gekommen.
Sechs Monate Streik bei Gate Gourmet.
Berlin, Hamburg (Assoziation A), 264 Seiten, 12 Euro.

Wie kämpft man gegen einen Finanzinvestor? Er übernimmt den Betrieb, allein um ihn profitabel wieder zu verkaufen. Dafür müssen zukünftige Gewinne in Aussicht gestellt und mit hohen Renditen Erfolg simuliert werden. Übliche Mittel dazu sind Entlassungen und Umstrukturierungen, die kurzfristig die Kosten senken und die Produktivität erhöhen. Genau das geschah nach der Übernahme von *Gate Gourmet* durch die *Texas Pacific Group*.

In einer solchen Situation sind die ArbeiterInnen viel mehr Manövriermasse, als wenn es um die langfristige Erhaltung und Profitabilität des Betriebs geht. Sie machen in solchen Auseinandersetzungen die Erfahrung, dass das Management glaubt, auf ihr Wissen und ihre Erfahrungen verzichten zu können. Der sechsmonatige Streik stand auch vor der Frage, wie Kämpfe unter solchen Bedingungen überhaupt aussehen können. Mit dem Buch *Auf den Geschmack gekommen – sechs Monate Streik bei Gate Gourmet* dokumentieren die *Flying Pickets*, die an der Streikunterstützung beteiligt waren, die Ereignisse in Düsseldorf.

»Das also ist der Streik.«

Das Buch besteht aus verschiedenen Teilen, einer davon ist das *Streiktagebuch* eines Aktivisten. Auf gut sechzig Seiten thematisiert er die Besonderheiten und wichtigen Fragen des Streiks, seine Chancen und Grenzen. Er beschreibt die Entwicklung der Menschen im Streik, mit Verständnis für ihre Lage und ihre Schwächen, ohne die Situation zu schönen und ohne an politischer Kritik zu sparen. Er verhehlt keineswegs seine eigene Meinung und schafft es trotzdem – oder gerade deswegen –, konfliktreiche und emotionale Fragen sehr differenziert und reflektiert darzustellen. Schon auf den ersten Seiten erscheinen die hinter dem Sammelbegriff ›Streikende‹ stehenden Menschen, die er immer respektiert und ernst nimmt, über die er sich ärgert und freut: »Es gibt welche, die sich immer schon kritisch engagiert und Konfliktbereitschaft gezeigt haben, andere sind passiv, nehmen nur am Rande teil, sind vielleicht nur Mitläufer, wieder andere fangen an, zu überlegen, wachsen ein wenig an und mit der Situation, bringen sich ein.« (28)

Der Airline-Caterer *Gate Gourmet* wurde im Jahr 2002 an den Finanzinvestor *Texas Pacific Group (TPG)* verkauft. TPG holte für sechs Monate den Unternehmensberater *McKinsey* in die Düsseldorfer Zweigstelle des Unternehmens, in der 120 Leute arbeiten. 2003 unterschrieb die Gewerkschaft *Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)* einen Sanierungstarifvertrag, in dem ein befristeter Verzicht auf übertarifliche Zuschläge und auf 50 Prozent des Weihnachtsgeldes bis Mitte 2005 sowie die Einführung einer flexiblen Wochenarbeitszeit von 25-48 Stunden festgelegt wurde. Mit einer Betriebsvereinbarung vom Juli 2005 wurde die Dienstplangestaltung weiter flexibilisiert. Die *NGG* kündigte den Entgelttarifvertrag zu Mitte 2005 und forderte 4,5 Prozent mehr Lohn. *Gate Gourmet* setzte die Forderung nach der Streichung von fünf Urlaubstagen und Zuschlägen sowie nach Arbeitszeitverlängerungen dagegen. Im September 2005 gab es in Düsseldorf einen unangekündigten Warnstreik, im Oktober sprachen sich 93,8 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder in einer Urabstimmung für einen Streik aus, der am 7. Oktober begann. Von Anfang an wurden Streikbrecher aus anderen Zweigstellen (die bei *ver.di* organisiert sind) und später LeiharbeiterInnen eingesetzt. Im November kam es zu ersten Blockaden von LKWs, die Flugzeuge beladen sollten. In den folgenden Monaten wurden immer wieder solche Blockaden von UnterstützerInnen durchgeführt. Anfang Dezember gab es ein Verhandlungsergebnis, das jedoch von der *TPG* widerrufen wurde. Das Unternehmen forderte inzwischen eine Lohnsenkung um 10 Prozent. Im April wurde ein Verhandlungsergebnis erzielt, dem in der Urabstimmung 61,4 Prozent zustimmten. Es legt Lohnerhöhungen von je einem Prozent für 2006 und 2007, Einmalzahlungen von je 156 Euro, den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis 2009, eine Einschränkung der Arbeitszeitflexibilisierung, die befristete Einführung der 40-Stundenwoche, die Senkung von Zuschlägen und die Senkung der Einstiegslöhne auf 85 Prozent fest.

Mit klarem Blick beschreibt er eine vielschichtige, widersprüchliche und manchmal harte Realität: »Aber es gibt sie in Wahrheit nicht, die revolutionäre Veränderung, jeder gibt sich im Laufe des Streiks, wie er/sie eigentlich schon immer war, mit Nuancen natürlich, oder Eigenschaften treten stärker hervor, die etwas geschlummert haben, aber den neuen Menschen wird man meist vergeblich suchen.« (28)

Selbstkritische Reflexionen begleiten die Passagen über die Umstrukturierung im Unternehmen: Es sei klar gewesen, was da passiert, und dennoch hätten alle mitgemacht, viele die Situation für ihren Vorteil genutzt. Das sei fruchtbarer Boden gewesen für *McKinsey* und *Gate Gourmet*. Noch weitreichender sind die Einschätzungen der Vorteile, die das Unternehmen aus dem Streik zog, während sich die Streikenden vor den Toren fragten, ob sie in einer Sackgasse feststecken. *Gate Gourmet* konnte durch den Streik testen, wo und wie Kosten eingespart werden können. Der Einsatz von LeiharbeiterInnen bereitete weitere Umstrukturierungen vor – die einzelnen Arbeitsschritte wurden auf wenige unterschiedliche Tätigkeiten beschränkt, so dass man sie auch mit wenig Erfahrung machen kann. Das Unternehmen lernte, »wieviel billiger es sich mit Leiharbeitnehmern produzieren lässt, die devot und rechtlos sind. Hier wird sicher der Grundstein für die zukünftige Ausrichtung dieser Firma gelegt. Es fällt auf, dass mit so schlecht bezahlten Arbeitnehmern kaum ein so verdichteter Arbeitsablauf, wie wir ihn gewohnt waren, aufrecht zu halten ist. So beschränken sich z.B. die Fahrer jetzt nur auf das Fahren, während sie vor dem Streik noch jede Menge Zusatzaufgaben zu verrichten hatten. Man kann fast sagen, dass *Gate Gourmet* anfängt, vom Streik zu profitieren.« (52 f.) Das führt den Schreiber zu dem Schluss, der Streik habe wenig Positives bewirkt, und sogar negative Entwicklungen beschleunigt.

Die Details der täglichen Auseinandersetzungen sind oft ernüchternd. Es muss darum gestritten werden, dass alle ihre Aufgaben erfüllen – obwohl ein anderer Umgang wünschenswert wäre, sind Kontrollmaßnahmen nötig. Andererseits drückt der Schreiber seine Freude an Gesprächen und Denkanstößen aus, ist aufmerksam für jede Form von Beteiligung und Auseinandersetzung. Es gibt tiefgehende Diskussionen über die Ängste der Einzelnen, die KollegInnen versuchen, Probleme gemeinsam zu lösen und haben Verständnis für die, die unter dem Druck und der finanziellen Notlage kapitulieren. Umfassend und kritisch geht das Tagebuch auf viele Aspekte des Streiks ein: Die Gewerkschaft, die an die Grenzen ihrer Verhandlungsmacht kommt, die KollegInnen im administrativen Bereich, die weniger Arbeitsdruck haben und dem Streik daher keine Unterstützung, oft sogar Feindschaft entgegenbringen. Die vielen Kleinigkeiten, die das tägliche Geschehen ausmachen: ein gutes Transparent, eine gelungene Rede, verständnislose PassantInnen, desinteressierte Politiker. Das *Streiktagebuch* ist ein vielschichtiger und genauer Text, der auch alleine stehen könnte.

Selbst ist die Klasse

Die Unternehmensberater von *McKinsey* veränderten den Arbeitsablauf bei *Gate Gourmet* so, dass alle ArbeiterInnen daraufhin kontrolliert werden konnten, ob sie die neu festgelegten und gänzlich unrealistischen Zeiten für standardisierte Arbeitsschritte einhalten. Die Berater versuchten, die ArbeiterInnen selbst für die Reorganisation verantwortlich zu machen: »*McKinsey* hatte von Anfang an ganz genaue Vorstellungen, welche Arbeitsprozesse optimiert werden müssen. Sie wollten aber, dass wir selber darauf kommen, in Anführungszeichen ›selber darauf kommen‹. Nach dieser Aktion sind die wirklich mit einem zum Regal gelaufen und haben gesagt: ›Jetzt überleg doch mal, was du da gerade gemacht hast, ist das denn wirklich optimal?‹ Dann fängst du an zu denken.« (212) Dass sie von dieser Anforderung zur Optimierung »infiziert« werden konnten, bezeichnet einer der Arbeiter bei einer im Buch nachgedruckten Diskussionsrunde zum Thema *McKinsey* als »Virus« (212).

In seinem ergänzenden Beitrag *McKinsey – das Selbst – der Klassenkampf* stellt Detlef Hartmann fest, dass die Streikenden die Dimensionen des Kampfes treffend darstellen und »jeder Versuch einer Analyse, gar noch einer ›wissenschaftlichen‹« (215) dagegen verblasse. Damit hat er recht, die Einschätzungen der ArbeiterInnen sprechen für sich, während Hartmanns Polit-Jargon störend auffällt.

McKinsey will Rationalisierung durchsetzen und verhindern, dass die Leute sich im Arbeitsprozess einrichten, sie sollen ihre Handgriffe ständig verbessern. Das wird dann *Selbstaktivierung* genannt. Hartmann bleibt mit seiner Einschätzung der Ein-

griffe sowie der Auseinandersetzung als besonders modern auf der gleichen Ebene stehen. Der propagierten Aktivierung des Selbst will er den Kampf der ArbeiterInnen »um ihr Selbst« entgegensetzen: »Im Streik haben sich die MitarbeiterInnen ihre Würde zurückgeholt. Sie haben ihre Gesellschaftlichkeit neu begründet, ihr Selbst zurückerobert.« (216)

Es ist immer der komplette Mensch, der im kapitalistischen Widerspruch lebt, es sind immer alle Aspekte des Lebens betroffen. In jedem Kampf geht es daher potentiell um »alles«. Aber es gibt kein »Selbst«, das vom Kapital »zurückerobert« werden könnte, sondern Menschen können die Widersprüche, in denen sie leben, zugespitzt erfahren und sich im Kampf verändern.

Natürlich hat es Veränderungen in Produktionsprozess und »Personalführung« gegeben, dennoch handelt sich bei den Umstrukturierungen bei *Gate Gourmet* im wesentlichen um die üblichen Maßnahmen zur Erhöhung des Arbeitsdrucks und Individualisierung von Kontrolle. Das Kapital ist immer darauf angewiesen, sich das produktive Wissen der ArbeiterInnen anzueignen. Hartmann kriegt bei seinen historischen Ausführungen selbst Schwierigkeiten zu sagen, was denn das Neue sein soll, es entgleitet ihm, weil starke Ähnlichkeiten etwa zu den ursprünglichen tayloristischen Programmen hervortreten. Als »Neuerung« muss dann die Existenz von Firmen wie *McKinsey* herhalten.

Hartmanns Überlegungen stellen den Unternehmensberater in den Mittelpunkt, als seien dessen Maßnahmen wirklich ein gefährlicher Virus, der automatisch jedeN erfasst. Er sucht die Antwort auf die Frage, warum die ArbeiterInnen sich auf diese Weise haben anstecken lassen, warum sie so lange mitgemacht haben, nicht bei den ArbeiterInnen selbst, sondern in der vermeintlichen Angriffskraft von *McKinsey*.

Allerdings behält Hartmann trotz seines Abhebens auf die »Strategien der *Selbstaktivierung*« im Blick, dass alle Neuerungen auch auf neuen Formen von Widerstand stoßen, und dass die Frage nach einer darin entstehenden Kollektivität entscheidend ist.

Kein anderer Ausweg?

Die *Flying Pickets* und die Streikenden erklären die Sache schlichter und plausibler als Hartmann: Im Betrieb wurde einfach zu lange alles mitgemacht – bis es unerträglich wurde, und viele nicht mal mehr Sorge um ihren Arbeitsplatz hatten. »Wie lange soll ich Angst haben um meinen Arbeitsplatz? Wenn ich gesundheitlich pleite bin und familiär, wenn ich sozial ausgegrenzt bin ... was nützt mir da mein Arbeitsplatz?« (136) Das wirft allerdings die Frage auf, die für das Verständnis des gesamten Streiks maßgeblich ist: War er der letzte Ausweg, oder haben ihn die ArbeiterInnen als Kampfform gesehen, als Weg, um ihr Leben zum Positiven zu verändern? Der Autor des *Tagebuchs* schreibt: »Wir haben uns gegen die ›eigene Firma‹ [...] gewendet, uns selbst in das Abseits gestellt. Aber nicht ohne Grund, nicht ohne innere Not – es gab keinen anderen Ausweg.« (34)

Können ArbeiterInnen, die zum Streiken gezwungen sind, überhaupt Autonomie entwickeln? Allein die Feststellung ›streiken ist besser als arbeiten‹ (vgl. 168) bringt uns da nicht weiter. Auch der Artikel in der *Wildcat 76* ging über diesen oberflächlichen Blick nicht hinaus. Wenn klar wird, dass ein Streik letztlich dem Unternehmer in die Hände spielt, dass er die Leute weiter individualisiert, anstatt sie zusammenzubringen, ist es dann richtig, ihn um des Kampfes willen weiter zu führen und zu unterstützen?

Die Leute bei *Gate Gourmet* gingen nicht gestärkt in den Betrieb zurück – in dem sie noch dazu mit den ehemaligen Streikbrechern zusammenarbeiten –, sondern voller Angst und Grauen. Wie die Aussagen über die Zeit nach dem Streik belegen, waren die KollegInnen schnell wehrlos und ließen sich erneut gegeneinander ausspielen. Eine Niederlage ist auch die Tatsache, dass eine ganze Reihe der AktivistInnen das Angebot einer Abfindungszahlung annahm und den Betrieb verließ. Auch wenn die *Flying Pickets* meinen, das sei möglicherweise das »Aufrechteste« (176) in einer solchen Situation gewesen, zeigt es doch vor allem, dass – wie sie selbst sagen – »eine kollektive Kampfperspektive über den Streik hinaus fehlte.« (173)

Die ArbeiterInnen waren zwar in der Lage, sich relativ unabhängig von der Gewerkschaft zu organisieren – es gab AktivistInnen, die den Streik eigenständig vorbereitet haben. Damit handelt es sich aber noch nicht um einen autonomen Kampf. Wenn die ArbeiterInnen nur Forderungen stellen können, bleiben sie auf die gewerkschaftliche Verhandlungsebene angewiesen. Die AktivistInnen bei *Gate Gourmet* haben sich voll darauf verlassen, dass sie mit einem ganz regulären gewerkschaftlichen Streik in kurzer Zeit ihr Ziel erreichen würden. Als

sie vor dem Tor standen und langsam merkten, dass das nicht der Fall war, hatten sie ihre Druckmittel schon aus der Hand gegeben – von ihrem Arbeitsplatz aus, mit überraschenden Aktionen und Arbeitsunterbrechungen, hätten die Leute die Möglichkeit gehabt, den Flugverkehr wirkungsvoll zu stören.

Streikunterstützung – die eigene Rolle sprengen?

Ein großer Teil des Buches besteht aus thematisch geordneten Zitaten aus Interviews, die die *Flying Pickets* mit dreizehn ArbeiterInnen geführt haben. Sie sind in Kapitel zur Arbeit bei *Gate Gourmet*, zum Streik usw. gegliedert und werden von Ausführungen, Ergänzungen und Kommentaren der Herausgeber eingerahmt. Die Entscheidung, die Interviews nicht im Ganzen abzudrucken, soll es ermöglichen, unterschiedliche Aussagen aufeinander zu beziehen und Widersprüche sichtbar zu machen. Das soll vielleicht aufwiegen, dass die meisten Interviews als Einzelgespräche geführt wurden. Die Zerstückelung der Interviews ist aber sehr ärgerlich, denn sie macht es unmöglich, die Entwicklung der Beteiligten nachzuvollziehen. Die *Flying Pickets* problematisieren zwar die Beziehung von ›ForscherIn‹ und befragten ›Untersuchungsobjekten‹, die gemeinsame Betätigung im Streik sei die Grundlage dafür, diese aufzubrechen. Die Interviews sollten dazu beizutragen, dass die Beteiligten »die eigene Rolle [...] analysieren« und die Möglichkeit bekommen, »diese Rolle zu sprengen und untergründigen Widerstand zu entwickeln.« (95) Dieser Diskussionsprozess spiegelt sich im Buch jedoch nicht wider. Aussagen stehen als Fetzen im entsprechenden Kapitel, ohne dass es eine direkte Erwiderung darauf gibt, ohne dass man die dazugehörige Person wahr- und ernstnehmen kann oder erfährt, ob sie ihre Meinung ändert. Anstelle eines Gegenübers auf Augenhöhe werden Kommentare von außen zugefügt, als Stimme aus dem Off. So behalten alle Beteiligten ihre Rolle vom Ausgangspunkt bei: als zu Untersuchende und als Untersucher.

Der Streik bei *Gate Gourmet* ist unter anderem dadurch bekannt geworden, dass es eine längerfristige Zusammenarbeit zwischen Leuten von außen, die eine Unterstützergruppe gebildet haben, und den Streikenden gab. Nach vielen Jahren der Distanzierung »der Linken« von (kämpfenden) ArbeiterInnen ist das ein gutes Zeichen. In einem Kapitel fängt das Buch die Motivation der UnterstützerInnen ein. Dass viele von ihnen so was zum ersten Mal gemacht haben und erstmal mit ihren gewohnten Wahrnehmungsmustern rangehen, verwundert nicht. Wichtig wäre es, diese zu verändern, sich gemeinsam mit den Streikenden weiterzuentwickeln.

Einige Leute machen deutlich, dass sie was gelernt haben, dass es besser ist, die Autonomie der Streikenden zu respektieren, als Stellvertreterpolitik zu machen (wobei sich irgendwann auch die Frage stellt, ob und wie man eingreifen muss...). Einer sagt: »Wir haben festgestellt, dass sie in ihren politischen Forderungen, und auch in dem, was sie selbst in der betrieblichen Auseinandersetzung festgestellt haben, schon weiter gewesen sind als die Linke.« (230) Aber viele betonen, ein »reiner Lohnkampf« (228) würde sie nicht interessieren, hier sei es dagegen um »Menschenwürde« gegangen. Eine dachte: »schon wieder Arbeiterkampf, schon wieder Hauptwiderspruch« (232), und ließ sich davon abhalten, weiter hinzugehen. Als sie es am letzten Streiktag doch tut, stellt sie fest, dass der Kampf was »sehr Eigenes, was sehr Vielfältiges [...war], was auch jenseits von Organisationen mit Subjekten« zu tun hat (233). Sie stellt aber kaum ihre eigenen Kategorien und ihre Überraschung in Frage.

Die eigene Denke – »Arbeiterkampf heißt Hauptwiderspruch« – wird nicht über den Haufen geworfen, die Leute kommen nicht aus ihrem Diskurs und Aktionsfeld raus: »Militanz«, »Sozialabbau«, es wird erstmal gecheckt, ob auch alles korrekt antirassistisch und -sexistisch auf der Tagesordnung steht. »Menschenwürde« wird gegen »Lohnkampf« gestellt, die Leute erfassen weder die Bedeutung eines offensiven Lohnkampfes, noch hinterfragen sie »Menschenwürde« als Schlagwort der Gewerkschaft, die versucht, mit einem solchen Slogan zu integrieren, was bei den ArbeiterInnen an grundlegenden Fragen und Angriffslust auftaucht.

Die Leute müssten doch sprudeln vor Überlegungen, die der Streik und auch sein Stillstand, seine Schwäche aufwirft! Diejenigen, die zum ersten mal dabei waren, scheinen jedoch die Frage, wie die Klasse zum handelnden Subjekt wird, weiterhin nicht zu stellen oder falsch zu finden. Dass der Streik ein Beitrag zur Neuzusammensetzung der Linken (227) war, ist eine übertriebene Hoffnung.

Welche Erkenntnisse gibt das Buch streiklustigen KollegInnen in anderen Betrieben mit?

Die Bedeutung dieses Streiks liegt, wie auch die *Flying Pickets* betonen, in seinem Zusammenhang mit anderen Kämpfen in letzter Zeit. Diese sind noch weitgehend isoliert und defensiv geblieben, aber haben sich zumindest gehäuft und neue Formen entwickelt. Welche Erkenntnisse gibt das Buch den möglicherweise streikbereiten KollegInnen in anderen Betrieben mit? Generell ist es wohl eher ein Bewusstsein für die Probleme und die Fragen, vor denen Kämpfe im Moment stehen, als klare Ansätze für deren Lösung. Der monatelange »Stellungskrieg« (147) bei *Gate Gourmet* zeigt vor allem die Notwendigkeit, in die Offensive zu kommen und diese aufrecht zu erhalten. Dies wäre auch gegenüber der Gewerkschaft notwendig gewesen. Die Streikenden gewannen an Stärke, wo sie sich das Heft nicht aus der Hand nehmen ließen und auf ihre eigene Organisierung bauten: Die eigene Pressearbeit wurde zum Druckmittel gegenüber der Gewerkschaft. Die ArbeiterInnen ließen sich von Betriebsräten und Tarifkommission genau informieren, so dass diese alle Entscheidungen von den Diskussionen mit den Streikenden abhängig machen mussten.

Die Erfahrungen mit den Umstrukturierungen fordern dazu auf, sich nicht alles gefallen zu lassen und den Druck von oben nicht zu übernehmen und gegeneinander zu wenden. Ein paar Leute bei *Gate Gourmet* haben den Streik vorbereitet, indem sie Kontakte geknüpft haben und mit ihren KollegInnen diskutiert haben, sie auf die Fragen gestoßen haben: »Du hast dir die Leute rausgepickt, mit denen du darüber reden konntest, dass es so nicht weiter geht. Du hast denen bewusst gemacht, was sie kaputt macht. Die haben ja nicht mehr die Zeit gehabt nachzudenken: ›Was macht mich denn überhaupt hier kaputt, warum ist der Krankenstand so hoch?‹ Wir waren ein paar Leute, und um uns rum hatten wir Kollegen, auf die du dich verlassen konntest, dass die das auch weiter tragen.« (143)

Aber auch die Gegenseite hatte sich vorbereitet und konnte schnell reagieren. Die KollegInnen waren zwar stolz darauf, dass sie sich nicht darauf eingelassen haben, den Streik zugunsten einer anderen Streiktaktik wie einem rollierenden Streik zu unterbrechen. Dennoch spricht im nachhinein zumindest viel dafür, dass eine flexiblere Kampfform angemessener gewesen wäre als die unendliche Verlängerung, die es dem Unternehmen möglich machte, sich auf die Situation einzustellen und noch davon zu profitieren.

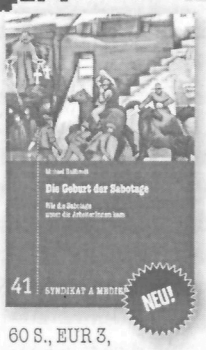
Die Frage, wie mit einem Streikbruch durch Leiharbeit umgegangen werden kann, ist eine der drängendsten, die der Kampf bei *Gate Gourmet* aufwirft. Dahinter steht das umfassendere Problem, wie ArbeiterInnen, die immer öfter unterschiedliche Vertragsbedingungen haben, z.B. als Festangestellte und LeiharbeiterInnen, sich überhaupt aufeinander beziehen können. Entscheidend wird sein, ob die ArbeiterInnen aus der Isolation der vereinzelten Kämpfe ausbrechen und sich in Verbindung setzen können. Bei *Gate Gourmet* gab es dazu kleine Ansätze. Der Kontakt zu den KollegInnen in London wurde durch die Gewerkschaft konsequent boykottiert. Genauso hat die IG Metall die Fahrt der streikenden ArbeiterInnen des *Bosch-Siemens-Hausgerätewerks* in Berlin zur Konzernzentrale nach München verhindert. Solche Kontakte und Vorhaben dürfen nicht von der Gewerkschaft abhängig sein, sondern müssen selbst in die Hand genommen werden. ■

syndikat-a medienvertrieb • webshop: www.syndikat-a.de

SyndiKal 2008

Auch 2008 wieder ein „Taschenkalender für das Ende der Lohnarbeit". 192 Seiten kollektiver Organisator gegen die Zumutungen der Lohnarbeit und der Warengesellschaft.

192 S., EUR 6,50
978-3-9810846-2-7



Michael Halfbrodt

Die Geburt der Sabotage

Die Broschüre geht der Frage nach, wie, wann und warum die Sabot(t)age unter die ArbeiterInnen kam und welche strategische Rolle dieses Mittel der direkten Aktion im Betrieb für die CGT spielte.

60 S., EUR 3,
978-3-9810846-5-8

Sonderkonditionen für Läden, Vertriebe, Büchertische, WiederverkäuferInnen

Welche Rolle spielen Internetforen bei Konflikten auf Arbeit? Über *chefduzen.de* haben sich Leute gefunden, die Zeitungen für LeiharbeiterInnen und Call Center Agents herausgeben wollen. Zeit für einen Zwischenstand von dieser Initiative zur Selbstorganisation. Im Anschluss berichtet ein IT-Arbeiter über die Verlagerung seines Betriebes und die Diskussion darüber im Forum *Netzwerk IT.*

CHEFDUZEN.DE

Das Forum der Ausgebeuteten

Das Projekt **chefduzen.de** besteht seit nunmehr fast fünf Jahren und veränderte sich mit seiner wachsenden Community. Der Anspruch der Internetplattform als proletarisches Selbsthilfeprojekt erfüllte sich recht schnell. Der Erfahrungsaustausch hatte weitreichende Folgen, es war nicht nur das Wissen über die eigenen Rechte und Möglichkeiten sich zu wehren, was die Nutzer des Forums mutiger machte. Sondern die Erkenntnis, mit den oftmals existenziellen Problemen nicht allein zu sein, half vielen, sich aus Depressionen aufzurichten, um mit der eigenen Situation wieder offensiv umzugehen.

Wie stark diese Entwicklung als Bedrohung der Verhältnisse empfunden wird, lässt sich an der Vielzahl von Angriffen auf die Betreiber und Nutzer dieser Plattform ablesen. Einige Unternehmen haben sich bereits die Zähne an **chefduzen.de** ausgebissen. Die Firma, die mit ihrem überzogenen Angriff auf die Forenbetreiber bundesweit Schlagzeilen gemacht hat, ist inzwischen pleite, andere gaben nach erfolglosen juristischen Attacken auf. Während aber weiter regelmäßig Anwaltspost eintrifft, haben andere sich darauf verlegt, sich auf vermutete oder tatsächliche Nutzer einzuschießen. Vorladungen von Ämtern, Drohungen mit Schwarzen Listen (für einen Job in der Branche), Abmahnungen und Kündigungen waren die Folge. Als eine gefeuerte Leiharbeiterin vor ein Arbeitsgericht zog, erhielt der Sklavenhändler richterliche Unterstützung. Die Arbeiterin berichtete: »Die Richterin meinte, ich hätte mich mit den Usern in einem Cafe treffen können und meine Meinung dort äußern können, aber nicht im Internet.« Auch von Wellen verschiedenster Angriffe aus der rechten Szene blieb das Forum nicht verschont.

All das hatte nicht die erwünschte Wirkung und machte das Projekt nur populärer. So wird der Austausch reger und die Zahl der Beiträge (bisher 80 000) wächst täglich um gut 80. Die Idee hat bereits Staatsgrenzen übersprungen, in Österreich gibt es seit zwei Jahren **chefduzen.at**, und seit Neuestem ist auch **chefduzen.ch** aus der Schweiz online. Der Versuch, ein solches Forum auch in Belgien zu starten, ist bisher gescheitert. In ersten Ansätzen werden grenzüberschreitend Fragen gestellt und Artikel über deutsche Arbeitsmigranten wurden unter den Foren ausgetauscht.

Es ist zu beobachten, dass dieser virtuelle Treffpunkt von Stammbelegschaften großer Betriebe erst dann genutzt wird, wenn das Kind in den Brunnen gefallen ist, wenn Massenentlassungen beschlossen worden sind oder wenn man sich in einem Arbeitskampf von der Gewerkschaft im Stich gelassen fühlt. **chefduzen.de** ist ein Forum der Verzweifelten. Die wenigsten haben einen politischen Hintergrund, es ist meist der direkte ökonomische Druck bei Arbeitslosigkeit wie auch in Ausbeutungsverhältnissen, oder das Gefühl, innerhalb eines Betriebs oder von Ämtern und Behörden nur fertig gemacht zu werden, was die Menschen hier zusammenbringt. Viele stoßen durch eine konkrete Frage auf das Forum und bleiben dann regelmäßig dabei, weil man hier nicht nur Rat findet, sondern auch Diskussionen über Zusammenhänge, aber insbesondere, weil sich mit viel Galgenhumor ein Gemeinschaftsgefühl entwickelt hat.

Es kommen hier Menschen zusammen, zu denen weder die linke Szene noch die Gewerkschaften einen Draht haben. Leiharbeiter, Scheinselbständige, Schwarzarbeiter und die in Drückerkolonnen Jobbenden. Der Drückerjob ist schon längst kein Randbereich mehr und wird zusehends eine normale und weit verbreitete Form des Arbeitsverhältnisses. Die immer gnadenloser werdenden Verhältnisse lassen sich direkt in den Beiträgen der Community ablesen. Überschuldung, der Verlust der Krankenversicherung, Obdachlosigkeit, Knast- und Psychiatrieaufenthalte sind keine Seltenheit.

Inzwischen ist das Bedürfnis gewachsen, über die gegenseitige Unterstützung mit gutem Rat und Zuspruch hinauszukommen. Es geht darum, auch praktisch zu werden. Man trifft sich zur Begleitung bei Ämterbesuchen, und aus verschieden Orten gab es Aufrufe zu chefduzen-Stammtischen. Hier häufen sich noch die Startschwierigkeiten, viele kommen nicht zustande, sind kurzlebig oder mit stets neuen Teilnehmern kaum handlungsfähig. Es gibt hier sehr konkrete Schwierigkeiten: die fehlende Zeit der Scheinselbständigen, die sich totarbeiten; die Leiharbeiter, die nicht wissen, wo sie von ihrer Firma eingesetzt werden; die Geldnot der Erwerbslosen, die sich weder ein Busticket noch ein Bier in einer Kneipe leisten können. Und doch wurden in bisherigen Treffen bedeutende praktische Aktivitäten beschlossen. Es ist eine Zeitung für Leiharbeiter geplant und eine für Call Center Agents. Das sind nun die ersten Schritte, nachdem man sich gefunden und gegenseitig aufgerichtet hat, sich auch kollektiv mit den Verhältnissen auseinanderzusetzen. ■

»Wir haben es nicht eilig ...«
Interview mit www.chefduzen.de

in *Wildcat* 68, Januar 2004
auch zu finden auf
www.wildcat-www.de

Was bisher geschah

Netzwerk IT –

Nutzen von Entlassung bedrohte IT-Beschäftigte Internet-Foren zur Organisierung?

http://www.netzwerkit.de/projekte/CSC/

Zu »Offshoring«:
Rote Käppis bei IBM. Auslagerungen in der »IT-Industrie«
in:
Wildcat 74, Sommer 2005

auch auf:
www.wildcat-www.de

Während der Betriebsversammlung am 10.05.06 wurde den ca. 110 Beschäftigten der *CSC* (Computer Sciences Corporation) Niederlassung Immenstaad mitgeteilt, dass Gewinnmargen von fünf Prozent nicht ausreichend seien und deshalb Restrukturierungsmaßnahmen umgesetzt werden müssten. Dabei wurde vermieden, von einer Standortschließung zu sprechen, auch wenn diese faktisch umgesetzt wird.

Die verkündete Near-/Offshoremaßnahme traf Betriebsrat und Beschäftigte völlig unerwartet. Statt sofort eine Betriebsversammlung einzuberufen, um die neue Lage zu diskutieren, versuchte sich der Betriebsrat über Wochen in Verhandlungen mit der Geschäftsführung, ohne die Belegschaft über den Stand zu informieren.

Die Geschäftsleitung versuchte von Anfang an gezielt, die Beschäftigten gegeneinander auszuspielen. So wurde argumentiert, es handle sich nicht um eine Standortschließung, betroffen sei nur der Helpdesk. In der Folge kritisierten die nicht betroffenen KollegInnen, dass Aktionen und Pressearbeit ihren Arbeitsplatz gefährden könnten und von diesen Aktivitäten deshalb Abstand zu nehmen sei. Die Mehrzahl der Betriebsrats- bzw. Gesamtbetriebsratsmitglieder zählte damals nicht zu den von der Restrukturierung Betroffenen.

Die Bedingungen für wirkungsvolle Arbeitskampfmaßnahmen waren eigentlich vorhanden, da zu diesem Zeitpunkt der Helpdesk das Nervenzentrum des Supports darstellte. Ein Informationsaustausch und anonyme Diskussionen fanden über die Website **Netzwerk IT** statt. Im neu angelegten Projekt *CSC* wurden von ein paar Aktiven immer wieder alle verfügbaren Informationen eingestellt. So konnten auch KollegInnen der anderen, oft sehr kleinen und über die BRD verstreuten Standorte, die ebenfalls von den Maßnahmen betroffen waren, erreicht werden. Sehr viele KollegInnen lasen regelmäßig die neuesten Meldungen, aber nur sehr wenige stellten eigene Beiträge ein. Eine wirkliche Diskussion kam so leider nicht zustande – die Gründe sind nicht recht nachvollziehbar.

Der Betriebsrat fühlte sich von dieser Gegenöffentlichkeit angegriffen. Die Geschäftsleitung, die auch auf die Website aufmerksam wurde, reagierte sofort mit einem Maulkorb-Erlass. Längst nicht alle KollegInnen ließen sich davon einschüchtern, die Meldungen wurden sofort wieder ins Netz gestellt.

Widerstand gegen die Restrukturierungsmaßnahmen gab es leider so gut wie keinen. Teile des Betriebsrates konzentrierten sich auf die Verhandlungen mit der Geschäftsführung und lehnten die Einbindung von Gewerkschaften ab, bzw. argumentierten, dass dies die Verhandlungen gefährden könnte. Wir hatten einen offenen Brief an die Geschäftsführung verfasst, der auch von ca. 70 KollegInnen mit vollem Namen unterzeichnet worden war. Als jedoch klar wurde, dass der Brief auf Englisch an die Geschäftsführung in den USA geschickt würde, haben einige ihre Unterschrift zurückgezogen.

Zu keinem Zeitpunkt wurde wirklich Druck gegen Geschäftsführung und Betriebsrat aufgebaut. Einigen KollegInnen wurden gegen eine Prämie »Key-Player«-Rollen für die Durchführung der Restrukturierung angeboten. Einige wechselten als »Know-how-Träger« von Immenstaad nach Prag. Viele Leute hatten einfach Angst, immer mehr suchten sich einen anderen Job, ohne die dreimonatige Kündigungsfrist einzuhalten. Im Laufe der Monate veränderte sich so die Zusammensetzung der Belegschaft. Die StammarbeiterInnen wurden zunehmend durch LeiharbeiterInnen ersetzt, die kein Interesse an Arbeitskämpfen hatten.

Die Verlagerung des Helpdesks nach Prag ist in vollem Gange und wird bis Oktober voraussichtlich abgeschlossen sein. Es läuft allerdings nicht so, wie sich das die oberen Chefs in den USA vorgestellt haben, die die Firma in Europa an ein paar Standorten konzentrieren wollen. Es wurden inzwischen schon Vorgesetzte entlassen, die für die Durchführung der Restrukturierung verantwortlich waren. In Prag wird händeringend nach geeignetem Personal gesucht.

Für die letzten Beschäftigten in Immenstaad wird Ende des Jahres Schluss sein. Die Gekündigten bekommen eine Abfindung von mindestens 15 000 Euro. Wer noch keinen neuen Job hat, kommt für ein Jahr in eine Beschäftigungsgesellschaft. ■

28.10.2002: Kooperative Crometal, Buenos Aires. Die Arbeiter mit Gurten drohen, sich an einen Turm zu hängen, falls es zu einer neuen Räumung kommt.

Die Mühen der Selbstverwaltung

Die Bewegung der besetzten Betriebe in Argentinien

Buchbesprechung – Veranstaltungsbericht

Seit dem Aufstand im Dezember 2001 haben wir in der Wildcat einige Berichte und Analysen zu Argentinien, vor allem zu den Betriebsbesetzungen, veröffentlicht; zum größten dieser Betriebe, der Keramikfabrik Zanon in Patagonien, gab es in der Nummer 68 eine Beilage. Inzwischen haben die meisten Betriebe als Kooperativen einen rechtlichen Status erreicht, der ihnen das Weiterarbeiten ermöglicht. Viele sind vom Staat zum »Gegenstand öffentlichen Interesses« erklärt, nach einigen Jahren »enteignet« und den BesetzerInnen zum Kauf angeboten worden. Damit wurde die Bewegung der besetzten Betriebe, die sich sehr praktisch gegen das Privateigentum durch die Aneignung von Produktionsmitteln richtete, in kontrollierbare Bahnen gelenkt: eine politisierte Belegschaft, die ihren zunächst besetzten und dann enteigneten Betrieb kauft, d.h. jahrelang dafür abzahlt, dass sie aus stillliegendem Kapital wieder ein funktionierendes Unternehmen gemacht hat, muss sich vor allem an Produktivität und Mehrprodukt orientieren. Das macht ihre Spielräume für interne basisdemokratische Experimente sowie die politische Einmischung nach außen sehr viel enger.

Überleben aus der Aluminium-Mine...

Ein ungewöhnliches Beispiel aus der Bewegung besetzter Betriebe ist die Druckerei *Gaglianone* in Buenos Aires. Einer der Drucker und ein mit der Bewegung verbundener Fotograf stellten die Geschichte des Betriebs im vergangenen Sommer auf einer Europa-Rundreise vor.

Die Druckerei *Gaglianone* im Stadtteil *Pompeya* am Rande von Buenos Aires war zwischen 1992 und 2002 von 22 auf acht Arbeiter geschrumpft worden, der Besitzer hatte Konkurs angemeldet und wollte während des Verfahrens die modernen Druckmaschinen abtransportieren lassen, nachdem er eine falsche Inventarliste eingereicht hatte. Eigentlich seien die übriggebliebenen in solchen zugrunde gehenden Firmen eher die konservativen Arbeiter, sagt Ernesto im Interview, aber angesichts dieser Situation im März 2002 waren sie fast schon gezwungen, den Betrieb zu besetzen. Aus der spontanen Aktion entwickelte sich eine Dynamik, in der die Arbeiter in kürzester Zeit viele praktische Dinge organisieren mussten. Ein schneller Räumungsversuch, mit demselben Bullenoffizier an der Spitze, der auch die Einsätze gegen die Aufständischen im Dezember 2001 geleitet hatte, wurde abgewehrt, da viele Leute aus dem Stadtteil, die unmittelbaren Nachbarn und die Familien der Arbeiter sich den Bullen in den Weg stellten. Auch durch Fernsehen und Zeitungen gab es eine breite Öffentlichkeit.

Strom und Wasser wurden von außen gekappt, die Versorgung konnte aber auf Umwegen aufrechterhalten werden. Die in der Druckerei ausharrenden Arbeiter druckten noch ein paar Aufträge zu Ende, durch einen Mauerdurchbruch wurden sie über das Nachbarhaus an den Polizeikontrollen vorbei abtransportiert. Vor allem aber überlebten sie durch den Verkauf alter Druckplatten (eine Art »Aluminium-Mine« von mehreren Tonnen), deren Materialpreis wie bei vielen Metallen zu dieser Zeit nach oben ging.

Im Oktober 2002 bekamen die Besetzer per Dekret der Stadt Buenos Aires ein zweijähriges *Nutzungsrecht* zugesprochen, zwei Jahre später wurde daraus eine endgültige *Enteignung*. Theoretisch müssten die Arbeiter als neue Besitzer an den Staat eine Kaufsumme bezahlen, der würde das Geld an die Gläubiger des Vorbesitzers weiterreichen, praktisch passiert das aber bisher nicht. Schon die Berechnungsgrundlage ist umstritten: geht es um den Wert der Firma beim Konkurs oder zu dem Zeitpunkt, wo die Arbeiter das Geschäft wieder ans Laufen gebracht hatten? Unbezahlte Löhne aus den letzten Monaten von *Gaglianone* sind eine weitere Verhandlungsmasse.

Die Mühen der Ebene

In der Kooperative *Chilavert*, wie der Betrieb jetzt nach seiner Postadresse benannt ist, arbeiten inzwischen 13 Leute, und er ist Druckerei und politisch-soziales Zentrum zugleich. Diese Verbindung erklärt sich einerseits durch den »Gebrauchswert« eines solchen Betriebs für die politische Bewegung (was z.B. bei einer Konservenfabrik nicht der Fall wäre), andererseits durch die Öffnung der Räumlichkeiten für Filmvorführungen, Diskussionsveranstaltungen, Theaterkurse und ähnliches. Außerdem veranstalten die Arbeiter von *Chilavert* immer wieder Führungen durch die Druckerei und diskutieren mit den BesucherInnen ihr Konzept des »Betriebs in Arbeiterhand«. Damit unterscheidet sich *Chilavert* von anderen besetzten und später enteigneten Betrieben in Argentinien,

No Pasar: Una mirada desde el trabajo autogestionado.
Ediciones Chilavert, 2007. Text spanisch, italienisch und englisch.

Zu bestellen bei *sk@organisiertelinke.org* für 13 Euro pro Exemplar inkl. Versandkosten, für WeiterverkäuferInnen gibt es Rabatt.

In der **ila 308**, September 2007, erscheint ein Artikel mit Auszügen aus einem Interview mit den beiden *Compañeros* von *Chilavert*.

3.9.2002
Kooperative *Lavalan*, Buenos Aires. Ein Polizeiwall schützt den Arbeitgeber bei seinem Versuch, Güter aus der Firma zu schaffen, die bereits zugunsten der Kooperative enteignet worden waren.

bei denen inzwischen das möglichst produktive Arbeiten wieder an die erste Stelle getreten ist.

Seit der Besetzung 2002 kam häufig Besuch aus Europa. Aus diesen Kontakten haben einige rührige Menschen im Sommer 2007 eine Rundreise durch Italien, die BRD, Polen, England und Spanien organisiert. Leider gab es für die beiden *Compañeros* aus Argentinien schon aus Zeitgründen wenig Möglichkeiten, etwas von Streiks und anderen sozialen Konflikten hier in Europa mitzukriegen. Der Veranstaltungsplan war gnadenlos, und sie wurden schwerpunktmäßig an der Schnittstelle zwischen Alternativszene und Druckereikollektiven herumgereicht, sicherlich ein Ausdruck der sozialen Praxis ihrer europäischen Gastgeber. Nur in Barcelona trafen sie sich u.a. mit ArbeiterInnen einer in den 70er Jahren besetzten Haushaltsgerätefabrik (*Numax*).

Die Diskussionsveranstaltungen mit den »*Chilaverts*« in der BRD waren wohltuend unideologisch. Die beiden *Compañeros* behaupteten z.B. nicht, man könne über selbstverwaltete Betriebe nach und nach den Kapitalismus aushebeln. Schon allein die Tatsache, dass in Argentinien von zehn Millionen Beschäftigten gerade 15 000 in solchen Betrieben arbeiten, spreche dagegen. (Ganz im Gegensatz zu der entsprechenden Debatte in und über Venezuela, wo Mitbestimmungsmodelle und Arbeiterselbstverwaltung unter Staatskontrolle als Teil des »Sozialismus des 21. Jahrhunderts« ausgegeben werden. Anfang 2005 organisierte die venezolanische Regierung einen Kongress für selbstverwaltete Betriebe aus ganz Lateinamerika. Als es am Ende des Treffens um die Vereinbarung von Kooperationsprojekten über die Landesgrenzen hinaus ging, blieben die argentinischen Betriebe außen vor, da aus ihrem Land keine Regierungsvertreter anwesend waren, sondern lediglich Delegierte der Gewerkschaft *CTA*. Kontakte zu venezolanischen Gewerkschaftern waren auf dem Kongress nicht vorgesehen.)

Die beiden waren auch ehrlich bei der Frage, inwieweit sie, abgesehen von ihrer Abhängigkeit vom Marktgeschehen (Papierpreise, Auftragslage etc.), in ihrem Betrieb das kapitalistische Kommando außer Kraft setzen können. Klar, es gibt keine extreme Arbeitshetze mehr, es gibt keine kleinen oder großen Chefs mehr, die dich wegen jedem Scheiß mit Sanktionen bedrohen, aber auch *Chilavert* ist keine Insel der Glückseligkeit geworden: die 13 *Compañeros* arbeiten immer noch mindestens eine 45-Stundenwoche, und sie haben neben einem Einheitsgrundlohn Zuschläge für Leute mit Kindern und für höherqualifizierte/erfahrene Arbeiter festgelegt. Letzteres erklärt sich aus der Tatsache, dass ein guter Drucker in Buenos Aires wesentlich mehr verdienen kann als die monatlichen 1600 bis 1800 Pesos, die er bei *Chilavert* bekommt (eine Durchschnittsfamilie mit vier Personen braucht in Buenos Aires aktuell 2000 bis 2200 Pesos.) Um den Anreiz zu mindern, den selbsverwalteten Betrieb mit einem »normalen« zu tauschen, bekommen die erfahrenen Drucker etwas mehr Lohn. Solche Fragen werden während der monatlichen Versammlung entschieden, auf der zwar alle das gleiche Stimmrecht haben, aber sicherlich nicht denselben Einfluss, wie die *Compañeros* erzählen. Es gibt z.B. Kontroversen über das richtige Gleichgewicht von Druckaufträgen zu Normalpreisen und denen zu Solidaritätspreisen für die Bewegung, über Teilnahme an Demonstrationen während der Arbeitszeit und auch über das durchaus unterschiedliche Engagement der einzelnen Arbeiter in ihrem eigenen Kollektiv. Aber immerhin streiten sie noch darüber; in anderen enteigneten Betrieben gibt es schon wieder klare Strukturen von oben nach unten, und auf den Versammlungen geht es nur noch um eins: die Arbeit.

Die Arbeiter kommen zu Wort und ins Bild

Die »*Chilaverts*« sehen sich als ein (kleines) Beispiel für den Versuch, mit der Logik der normalen Arbeit in der Praxis zu brechen und zu zeigen, zu was ArbeiterInnen durch ihre Kenntnisse, Erfahrungen und Kooperation in der Lage sind, wenn sie die Chefs und Kontrolleure vertrieben haben. Um diese Erfahrungen weiterzugeben, haben sie in ihrem neuen Verlag *Ediciones Chilavert* ein Buch herausgebracht, in dem sie fünf besetzte Betriebe aus Argentinien mit Fotos und Zitaten von ArbeiterInnen vorstellen. Leider ist das Vorwort des argentinischen Historikers und Menschenrechtsaktivisten Osvaldo Bayer voll von solchen Bemerkungen wie: »Die Arbeiter besetzen Betriebe, die von den Besitzern aufgegeben worden sind und bringen sie wieder zum Funktionieren. Das ist die tiefgreifende Demokratie: Das Recht des Arbeiters zu arbeiten.« Dieser salbungsvolle Text steht in merkwürdigem Kontrast zu den eher banalen, aber radikalen Einsichten der zitierten Arbeiter: » ... es kam der Moment, wo wir sagten: es reicht! Das ist der Bruch, wo man diese Unschuld des einfachen Arbeiters verliert, der von zu Hause zur Arbeit und von der Arbeit wieder nach Hause geht...«

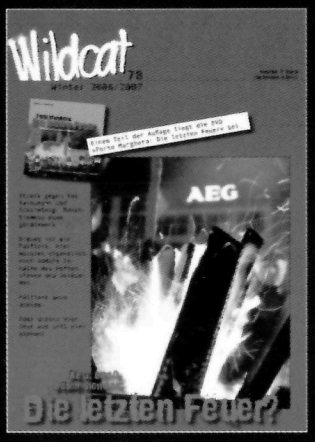
Aus den internationalen Kontakten ist die Idee entstanden, das Buch mehrsprachig herauszugeben, die spanischen Texte sind ins Englische und Italienische übersetzt dem Hauptteil angefügt. Außerdem haben die *Compañeros* in die Produktion des Buches ihre gesamten Fähigkeiten als Drucker eingebracht. Es macht Spaß, das Buch in die Hand zu nehmen, die Texte zu lesen und die Fotos anzuschauen. ■

Weitere Informationen zu den **Bewegungen in Lateinamerika** im gleichnamigen **Dossier** auf **www.wildcat-www.de**

Die *Compañeros* von *Zanon*, dem einzigen besetzten Betrieb, der bis heute an der Arbeiterkontrolle ohne Rückkauf festhält, haben z.B. immer besonders betont, dass nur die Ausweitung der Bewegung den Kampf gegen die gesamte kapitalistische Misere ermöglicht. Im Juli 2007 hat die italienische Firma *SACMI*, einer der Hauptgläubiger von *Zanon*, bei der argentinischen Justiz den Antrag gestellt, dass bei *Zanon* nicht weiter produziert und verkauft werden darf. Falls dem Antrag stattgegeben wird, sind die 470 ArbeiterInnen wieder mal von einer Räumung bedroht. Die Mobilisierung dagegen hat bereits begonnen.

Wildcat

Back Issues.



Wildcat 78 (Winter 2006/2007)

Arbeiterautonomie im Veneto: DVD und Interview

Streik bei Bosch-Siemens in Berlin

Belgien: Streik bei VW

Dorfkollektive im Osten

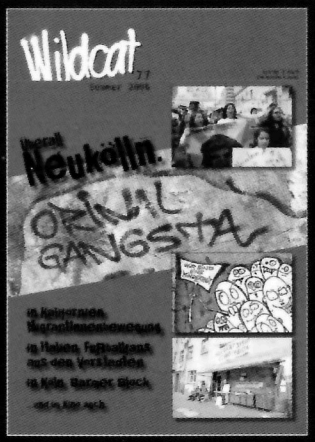
Der Markt mischt sich überall mit ein.
Neue Prekarität, Ausbeutung und Raub des Wissens

Gewerkschaften auf neuen Wegen

Workers Center weltweit?

Migrantische Arbeit

Automobilindustrie: Slowakei – das neue Detroit?



Wildcat 77 (Sommer 2006)

Streiks im öffentlichen Dienst

Kämpferischer Frühling in Frankreich

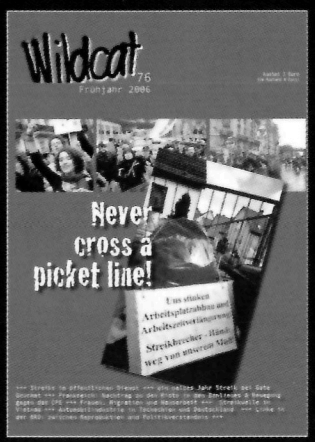
Nach den Riots in Frankreich: **Stolzer Abschaum**

»Barmer Block« in Köln besetzt

Fankurven und Vorstädte: Zur Dominanz der Rechten in den Fußballstadien Italiens

Unterwegs in China: aus der Göttin Demokratie wird die Göttin Ware

Sí se puede: MigrantInnenbewegung in Kalifornien



Wildcat 76 (Frühjahr 2006)

Die deutsche Linke zwischen Alltag und radikalem Anspruch

Streiks im öffentlichen Dienst • Streik bei Gate Gourmet

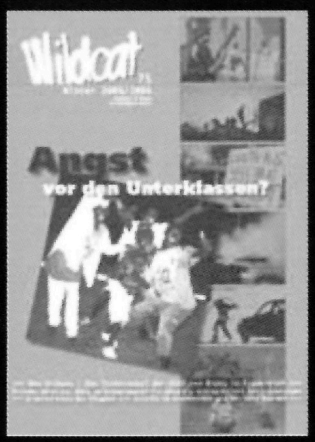
Automobilindustrie in Osteuropa • VW-Modell am Ende?

Frankreich: Eine zerfallende Gesellschaft oder eine Gesellschafft in Bewegung? • Gilles Dauvé: Wir wollen Nichts! • Die Bewegung gegen das CPE

Wie weiter in **New Orleans**?

Interview zur Situation im Iran • Streikwelle in Vietnam • Interview mit ArbeiterInnen bei Philips Semiconductors

Gender, Migration und Hausarbeit



Wildcat 75 (Winter 2005/2006)

Riots in Frankreich: Revolte in den Banlieues

New Orleans: Das Tschernobyl der USA?

Mathematischer Kapitalismus – romantischer Antikapitalismus: Michael Heinrichs »Kritik der politischen Ökonomie«

Demontage des Sozialstaats als endgültige Entnazifizierung: zu Götz Alys »Hitlers Volksstaat«

Gate Gourmet: Streik am Düsseldorfer Flughafen

Viererkette - viel gelaufen, wenig erreicht: Streiks an den Uni-Kliniken in Baden-Württemberg

Polen: aus dem gelobten Land der Hausgeräteindustrie

u.v.m.

Impressum

Eigendruck im Selbstverlag
V.i.S.d.P.: P. Müller

wildcat

Abo: 6 Ausgaben für 15 Euro
Ausland 24 Euro
Förderabo 30 Euro

Einzelheft: 3 Euro (Ausland 4 Euro)

WeiterverkäuferInnen:
8 Exemplare des aktuellen Heftes
für 16 Euro (Ausland 20 Euro)

alle Preise incl. Porto.

Ab ***Wildcat* 80** gelten **neue Preise:**
für WeiterverkäuferInnen 2 Euro
im Abo 3 Euro
im Laden und auf der Straße 4 Euro
im Ausland und Förderabo 5 Euro
ggf. zzgl. Porto

Bestellung per

Brief: Shiraz e.V.
Postfach 30 12 06
50782 Köln

eMail: versand@wildcat-www.de

oder per Aboformular auf unserer Webseite.

Kontakt: redaktion@wildcat-www.de

Archiv und Aktuelles
www.wildcat-www.de

Wildcat

TROTZ KONJ

Pressemitteilung

WSI: 2006 Jahr mit BOOM harte itskämpfen

Reallöh

Die ar
desa
für
ker
tar

Pressemitteilung

WSI: 2006 Jahr mit harten Arbeitskämpfen

Die amtliche Streikstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) registrierte für das vergangene Jahr 166.000 Stre kende und 429.000 Streiktage. Pro tausend Beschäftigte fielen damit 12,4 Arbeitstage durch Streik oder Aussperrung aus. Dies ist der höchste Wert seit 1993 - damals lag der Ausfall bei 17,5 Tagen (zur Entwicklung der Ausfalltage im Zeitverlauf siehe Grafik). Die Streikstatistik 2006 spiegelt die breite Beteiligung an den Warnstreiks der Metallindustrie sowie die große Anzahl der Streiktage in den langen Arbeitskämpfen im öffentlichen Dienst wider (Detaillierte Daten zur Verteilung von Streikenden und Streiktagen nach Branchen siehe Tabelle 1 im A

TROTZ KONJUNKTUR-BOOM

Reallöhne sinken

Einer der wichtigsten Gründe für Deutschlands wirtschaftliches Comeback ist die jahrelange Zurückhaltung bei den Löhnen. Noch immer bleiben die Lohnsteigerungen hinter der Inflation zurück: Viele Angestellte erleben inmitten des Booms reale Einkommensverluste.

Wiesbaden - Die Monatsgehälter d
Angestellten lagen im Januar 2007
1,4 Prozent über denen des Vorja
monats, wie das Statistische Bund
amt am Freitag in Wiesbaden mitteil
Die Verbraucherpreise seien im gleic
m jedoch um 1,6 Prozent ge